

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Vilma Valtanen

KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUS

YRITYSOIKEUSSUUNNITTELUSSA – ENNAKOIVA NÄKÖKULMA

Pro Gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2018

Tiivistelmä

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

Valtanen, Vilma: Koulutuksen takaisinmaksusopimus yritysoikeussuunnittelussa – ennakoiva näkökulma

Pro gradu -tutkielma: XIII + 72

Yritysjuridiikka

Huhtikuu 2018

Osaaminen on yritysten tärkein pääoma etenkin tietointensiivisillä sekä luovilla aloilla, ja sen avulla luodaan kilpailuetua. Osaamisen juridinen sitouttaminen on yhä tärkeämpää nopeasti muuttuvassa globaalissa taloudessa. Koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään tilanteessa, jossa työnantaja on panostanut rahallisesti työntekijän koulutukseen niin merkittävästi, että on syytä pyrkiä varmistamaan, ettei tuo panostus jää vaille vastinetta työntekijän mahdollisesti siirtyessä toiselle työnantajalle. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ensisijaisena hyötynä yritykselle on kuitenkin tae siitä, että mikäli työntekijä lähtee ja vie osaamisen mennessään, ei yrityksen rahallinen panostus tämän kouluttamiseen valu hukkaan.

Tutkielman tarkoituksena on muodostaa yrityksen näkökulmasta kokonaiskuva koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta ja sen mahdollisuuksista. Olennaista on kuitenkin ensin ymmärtää koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonne varallisuus oikeudellisenä sopimuksena sekä edellytykset, joiden pohjalta koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan solmia. Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei ole työsopimus, sillä siinä ei sovita työn teosta. Sen sijaan se on varallisuus oikeudellinen sopimus ja toimii työnantajan ja työntekijän välisenä korvausmekanismina.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulee perustua ominaisuuksiltaan tavallisuudesta poikkeavalle koulutukselle. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutus on ajalliselta kestoaltaan, laajuudeltaan sekä kustannuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavaa. Mikä sitten on tavanomaisuudesta poikkeavaa, riippuu paitsi alasta myös työntekijästä, josta on kysymys. Lisäksi koulutuksen, jolle koulutuksen takaisinmaksusopimus perustuu, on oltava (ainakin osittain) työnantajan kustantamaa.

Edellytykset koulutuksen takaisinmaksusopimukselle ja koulutuksen perusteella mahdollisesti tehtävälle kilpailukieltosopimukselle ovat erilaiset. Näitä sopimuksia käytetään osittain samoihin tarkoituksiin ja samanaikaisesti, minkä vuoksi tutkielmassa hyödynnetään vertailukohtana kilpailukieltosopimusta. Varsinkin jos kilpailukieltosopimusta koskevaa sääntelyä kiristetään, saattaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käyttö yleistyä, vaikka substituuotteja sopimukset eivät ole.

Tutkielman perustavana metodina toimii ongelmakeskeinen lainoppi, ja tutkielmassa hyödynnetään ennakoivan oikeuden näkökulmaa. Tutkimusote on hyvin käytännönläheinen. Tutkielmassa olennaista on, kuinka yritysjuridisesta sopimustietämyksestä saadaan apua yritysoikeussuunnitteluun. Yritysoikeussuunnittelussa olisi nähtävä koulutuksen takaisinmaksusopimus välineenä osaamisen sitouttamiselle sekä koulutuspanostuksen turvaamiselle.

Sisällys

Lähteet.....	V
Virallislähteet.....	V
Muut lähteet	VII
Tuomioistuinratkaisut	XII
Lyhenteet.....	XIII
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Johdatus aiheeseen	1
1.2 Tutkimuskysymys, sen rajaus ja tutkielman rakenne	3
1.3 Tutkimuksen metodologia	5
2 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN MÄÄRITTÄMINEN JA NORMIPOHJA.....	8
2.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen määrittäminen	8
2.1.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ominaisuudet	8
2.1.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovittavat asiat	11
2.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimus oikeuskirjallisuudessa	14
2.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimus varallisuus oikeudellisena sopimuksena	16
2.4 Palvelussitoumus vertailukohtana.....	19
2.5 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen suhde perustuslakiin	21
3 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN SISÄLTÖ.....	25
3.1. Työnantajan yleisvelvoite ja koulutuksen takaisinmaksusopimus	25
3.2 Tavanomaisesta poikkeava, työnantajan kustantama koulutus.....	26
3.2.1 Ominaisuuksiltaan tavanomaisesta poikkeava koulutus	26
3.2.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto	31
3.2.3 Työnantajan kustantama koulutus	33
3.3 Sovitun korvaussumman tai vahingonkorvauksen määrä.....	35
3.4 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulkinta.....	38
3.4.1 Yleistä.....	38
3.4.2 Oikeustoimilain viitekehys koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sovittelulle.....	39
3.4.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen keston ja korvauksen kohtuullistaminen	41
3.4.4 Työsuhteen päättämistilanteet	44

4 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN JA KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN KÄYTTÖ YRITYSNÄKÖKULMASTA.....	49
4.1 Yleistä	49
4.2 Osapuolten vastakkaiset intressit – koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen vapaaehtoisuus	51
4.3 Kilpailukieltosopimuksen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen erilaiset edellytykset.....	53
4.4 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käyttö.....	58
4.4.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytön vaikutukset.....	58
4.4.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen yhteiskäyttö.....	59
4.4.3 Vertailu	61
5 LOPUKSI.....	66
5.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonne	66
5.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimus ja kilpailukieltosopimus yritysoikeussuunnittelun välineinä	67
5.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulevaisuus	70

Lähteet

Virallislähteet

California Business and Professions Code section 16600.

Hallituksen esitys eduskunnalle oikeustoimen kohtuullistamista koskevaksi lainsäädännöksi. HE 247/1981 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta. HE 57/1990 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000 vp.

Hallituksen esitys rajavartiolaitosta ja rajavyyhkyettä koskevan lainsäädännön uudistamiseksi. HE 6/2005 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain ja rajavartiolaitain sekä eräiden niihin liittyvien lakien muuttamisesta. HE 40/2017 vp.

Laki maanpuolustuskorkeakoulusta (1121/2008).

Laki rajavartiolaitoksen hallinnosta (577/2005).

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929).

Lakialoite työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta. LA 90/2017 vp.

LOV nr. 68 af 21/01/2005 Bekendtgørelse af lov om resforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

LOV-1918-05-31-4 . Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer.

Osakeyhtiölaki (624/2006).

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta (13/2001 vp).

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi Maanpuolustuskorkeakoulusta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (31/2008 vp).

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laeiksi rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain ja rajavartiolain sekä eräiden niihin liittyvien lakien muuttamisesta (23/2017 vp).

Puolustusministeriön asetus sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön pätevyysvaatimuksista ja palvelussuhteen ehdoista (254/2006).

Suomen perustuslaki (731/1999).

Toimenpidealoite lääkärin palvelussitoumus julkisessa sairaanhoitoyksikössä. Suna Kymäläinen/sd. TPA 37/2012 vp.

Työaikalaki (605/1996).

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Työsopimuslaki (141/1922 kumottu).

Työsopimuslaki (320/1970 kumottu).

Työsopimuslaki (55/2001).

Muut lähteet

Lähteiden löytämisen helpottamiseksi on kunkin lähteen eteen merkitty tutkielman alaviitteissä käytetty lähdeviittaus (aakkosjärjestyksessä).

- Aarnio 1978* Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Helsinki 1978.
- Akava 2017* Akava: Kilpailukielto sopimusten määrä kolminkertaistunut 2000-luvulla – sääntelyä on uudistettava. Uutinen julkaistu 8.8.2017. Luettu 28.8.2017. Luettavissa sivustolla akava.fi.
- Carlsson – Ruotsalainen 2013* Carlsson, Maria; Ruotsalainen, Henri: Yleistä sopimusvastuusta. Teoksessa: Carlsson, Maria; Fogerholm, Christian; Herler, Casper; Krook, Åsa; Lindqvist, Asko; Merikalla-Teir, Heidi; Syrjänen, Jani; Tuominen, Sami; Von Weissenberg, Ulla: Sopimusriskit. Helsinki 2013.
- Ervo 2000* Ervo, Laura: Oikeustapauskommentti KKO 2000:71. Lakimies 6/2000, s. 980–985.
- Haapio 2002* Haapio, Helena: Jäikö jotain sopimatta? Teoksessa: Pohjonen, Soile (toim.): Ennakoiva sopiminen. Liiketoiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja riskien hallinta. Helsinki 2002.
- Heiskanen 2015* Heiskanen, Saana: Oikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukielto sopimuksista – erityiskoulutuksen merkitys. Luettu 10.8.2017. Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Helsingin yliopisto 2017* Luettu 6.5.2017. Luettavissa: <http://www.helsinki.fi/henkos/lomake/su/tayttoohjeet/koulutuskustannusten_takaisinmaksu.pdf>.
- Hemmo 2005* Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Porvoo 2005.
- Hemmo 2007* Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. Helsinki 2007.
- Hemmo 2013* Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden perusteet. Helsinki 2013.
- Hemmo – Kaisto 2001* Hemmo, Mika; Kaisto, Janne: Varallisuusosoikeuden alkeet. Helsinki 2001.
- Hietala ym. 2006* Hietala, Harri; Kahri, Tapani; Kairinen, Martti; Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2006.
- Hietala – Kaivanto 2012* Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. Helsinki 2012.

- Hirvonen 2011* Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.
- Jyty 2008* Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöiden liitto Jyty: Kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus. Luettu 5.7.2017. Luettavissa sivustolla jytyliitto.fi.
- Kairinen 2004* Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Masku 2004.
- Kaisto 2015* Kaisto, Janne: Oikeustoimiopin perusteet. Helsinki 2015.
- Kaivanto 2007* Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä. Luettu 28.7.2017. Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Kamensky 2008* Kamensky, Mika: Strateginen johtaminen. Helsinki 2008.
- Kangas 1997* Kangas, Urpo: Minun metodini. Helsinki 1997.
- Karhu – Tolonen 2012* Karhu, Juha; Tolonen, Hannu: Siviilioikeuden yleiset periaatteet – Yleiset periaatteet. Teoksessa: Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa; Hemmo, Mika; Karhu, Juha; Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva; Tolonen, Juha; Tuomisto, Jarmo; Viljanen, Mika (toim.): Varallisuus-oikeus. Helsinki 2012.
- Kartio 2000* Kartio, Leena: Varallisuus-oikeus. Teoksessa: Saarnilehto, Aki (toim.): Varallisuus-oikeuden kantavat periaatteet. Vantaa 2000.
- Kartio – Tammi-Salminen 2012* Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva: Lähtökohdat – Varallisuus-oikeus. Teoksessa: Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa; Hemmo, Mika; Karhu, Juha; Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva; Tolonen, Juha; Tuomisto, Jarmo; Viljanen, Mika (toim.): Varallisuus-oikeus. Helsinki 2012.
- Kasvio 2008* Kasvio, Antti: Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa Heiskanen, Tuula; Leinonen, Minna; Järvensivu, Anu; Aho, Simo (toim.): Kohti uutta työelämää? Tampere 2008.
- Koskinen 2002* Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Luettu 10.8.2017. Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Koskinen 2005* Koskinen, Seppo: Harhaanjohtaminen työsopimusta tehtäessä. Luettu 5.4.2018 Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Koskinen 2006* Koskinen, Seppo: Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa: Kairinen, Matti; Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Ullakonoja, Vesa; Valkonen, Mika (toim.): Työoikeus. Helsinki 2006.

- Koskinen 2013* Koskinen, Seppo: Työsuhteturva. Luettu 27.8.2017. Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Koskinen 2015* Koskinen, Seppo: Julkisen sektorin palvelussitoumuksen kohtuullistamisesta. Uutinen julkaistu 25.2.2015. Luettu 5.7.2017. Luettavissa sivustolla edilex.fi.
- Koskinen 2017* Koskinen, Matti: Turha kilpailukieltosopimus on osaamisen pakkopaita. Suomen Ekonomien uutinen. Luettu 10.8.2017. Luettavissa: <<http://www.ekonomilehti.fi/turha-kilpailukieltosopimus-osaamisen-pakkopaita/>>.
- Koskinen – Kulla 2013* Koskinen, Seppo; Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki 2013.
- Koskinen ym. 2008* Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.
- Lintumaa 2002* Lintumaa, Sari: Tietoverkot ja yksityisyydensuoja työsuhteessa - Riskien ennakointi ja hallinta. Teoksessa: Pohjonen, Soile (toim.): Ennakoiva sopiminen. Helsinki 2002.
- Länsineva 2002* Länsineva, Pekka: Perusoikeudet ja varallisuussuhteet. Jyväskylä 2002.
- Merikalla–Teir 2013* Merikalla-Teir, Heidi: Tulkinta- ja täytäntöönpanoriskit sopimussuhteissa. Teoksessa: Carlsson, Maria; Fogerholm, Christian; Herler, Casper; Krook, Åsa; Lindqvist, Asko; Merikalla-Teir, Heidi; Syrjänen, Jani; Tuominen, Sami; Von Weissenberg, Ulla: Sopimusriskit. Helsinki 2013.
- Moilanen 2013* Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki 2013.
- Mähönen 2000a* Mähönen, Jukka: Siviilioikeuden yleiset periaatteet - kohtuus. Teoksessa: Saarnilehto, Ari (toim.): Varallisuusosoikeuden kantavat periaatteet. Helsinki 2000.
- Mähönen 2000b* Mähönen, Jukka: Siviilioikeuden yleiset periaatteet – Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa: Saarnilehto, Ari (toim.): Varallisuusosoikeuden kantavat periaatteet. Helsinki 2000.
- Mähönen 2012* Mähönen, Jukka: Siviilioikeuden yleiset periaatteet - kohtuus. Teoksessa: Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa; Hemmo, Mika; Karhu, Juha; Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva; Tolonen, Juha; Tuomisto, Jarmo; Viljanen, Mika (toim.): Varallisuusosoikeus. Helsinki 2012.
- Määttä 2017* Määttä, Kalle: Oikeustaloustieteen perusteet. Keuruu 2017.

- Norri 2014* Norri, Matti: Laki ja miten sitä luetaan. Helsinki 2014.
- Norros 2012* Norros, Olli: Velvoiteoikeus. Helsinki 2012.
- Nyblin 2012* Nyblin, Klaus: Riidanratkaisu käsikirja yrityksille. Helsinki 2012.
- Nystén-Haarala 2017* Nystén-Haarala, Soili: Ennakoivan sopimisen tutkimusmenetelmät. Lakimies 7–8/2017. S. 1015–1035.
- Otala 2008* Otala, Leenamajja: Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki 2008.
- Pohjonen 2005* Pohjonen, Soile: Ennakoiva oikeus – dialogista oikeutta. Teoksessa: Pohjonen, Soile (toim.): Ex ante – ennakoiva oikeus. Vaajakoski 2005.
- Pöyhönen 1988* Pöyhönen, Juha: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Vammala 1988.
- Rajavartiolaitos 2017* Rajavartijan peruskurssin hakuopas. Luettu 5.7.2017. Luettavissa: <https://www.raja.fi/download/70735_Rajavartijan_peruskurssin_hakuopas_2017.pdf?4788ef442c78d488>.
- Rautiainen – Äimälä 2007* Rautiainen, Hannu; Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Helsinki 2007.
- Saarensola 2017* Saarensola, Satu: Oikeudenkäyntikulut ja kohtuullisuus: tutkimus kulujen jakautumisesta taloudellisesti tai muutoin eriarvoisten asianosaisten kesken. Helsinki 2017.
- Saarnilehto 2009* Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2009.
- Saarnilehto 2012* Saarnilehto, Ari: Velvoite – suoritus aika. Teoksessa: Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa; Hemmo, Mika; Karhu, Juha; Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva; Tolonen, Juha; Tuomisto, Jarmo; Viljanen, Mika (toim.): Varallisuus oikeus. Helsinki 2012.
- Saarnilehto – Annola 2012* Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa: Sopimuksen pätemättömyys. Teoksessa: Saarnilehto, Ari; Annola, Vesa; Hemmo, Mika; Karhu, Juha; Kartio, Leena; Tammi-Salminen, Eeva; Tolonen, Juha; Tuomisto, Jarmo; Viljanen, Mika (toim.): Varallisuus oikeus. Helsinki 2012.
- Saraviita 2000* Saraviita, Ilkka: Perustuslaki 2000. Helsinki 2000.
- Schulze 2011* Schulze, Reiner: European Private Law – Current Status and Perspectives; n. a. Munich 2011.
- Stähle – Grönroos 1999* Stähle, Pirjo; Grönroos, Mauri: Knowledge Management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Porvoo 1999.
- Stähle – Wilenius 2006* Stähle, Pirjo; Wilenius, Markku: Luova tietopääoma tulevaisuuden kestävä kilpailuetu. Helsinki 2006.

- Taxell 1972* Taxell, Lars Erik: Avtal och rättskydd. Åbo 1972.
- Taxell 1977* Taxell, Lars Erik: Om lojalitet i avtalsförhållanden. Defensor Legis 1977 s. 48–155.
- Tehy 2017* Luettu 6.5.2017. Luettavissa: <<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-paattyminen-ja-lomautus/koulutuskustannusten-takaisinmaksu>>.
- Tekes 2006* Tekes: Osaamisen suojaaminen palveluja kehittävässä yrityksissä. Helsinki 2006. Luettu 11.7.2017. Luettavissa: <https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/osaamisen_suojaaminen.pdf>.
- Tiitinen – Kröger 2012* Tiitinen, Kari-Pekka; Kröger Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2014* Luettu 6.4.2017.
Luettavissa: <<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>>.
- Vapaavuori 2016* Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Helsinki 2016.
- Viitala 2008* Viitala, Riitta: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu 2008.
- Viljanen 2001* Viljanen, Jukka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Helsinki 2001.
- YLE Uutiset 2009* Yle Uutiset: Hintaerot huimia yliopisto-opetuksessa. Luettu 26.3.2018. Luettavissa: <<https://yle.fi/uutiset/3-5249817>>.
- Ämmälä 2000* Ämmälä, Tuula: Heikomman suoja Teoksessa: Saarnilehto, Aki (toim.): Varallisuusosoikeuden kantavat periaatteet. Vantaa 2000.

Tuomioistuinratkaisut

<i>KHO 15.4.1996/1026</i>	Henkilökohtaisen tulon verotus – Sopimusrikkomus – Maksettu korvaus
<i>KKO 1964:-II-80</i>	Sopimussakko – Puutavaran kauppa
<i>KKO 1989:75</i>	Koulutuksen takaisinmaksusopimus – Korvausvastuu
<i>KKO 1990:114</i>	Työpaikkasaatavan etuoikeus – Osakeyhtiö – Toimitusjohtaja
<i>KKO 1992:172</i>	Työpaikkasaatavan etuoikeus – Osakeyhtiö – Toimitusjohtaja
<i>KKO 2001:27</i>	Oikeustoimen kohtuullistaminen – Kiinteistökauppa – Sopimussakko
<i>KKO 2003:19</i>	Työsopimus – Kilpailukieltosopimus
<i>KKO 2014:50</i>	Kilpailukieltosopimus – Erityisen painava syy
<i>TT:1998-41</i>	Koulutuksen takaisinmaksusopimus – Työehtosopimuksen rikkominen
<i>TT:2003-31</i>	Työsopimus – Irtisanominen – Työskentely päihtyneenä
<i>TT:2005-17</i>	Työsopimus – Irtisanominen – Ammattitaidon puute
<i>TT:2005-31</i>	Työsopimus – Irtisanominen – Työajan noudattamatta jättäminen
<i>TT:2005-53</i>	Työsopimus – Irtisanominen – Tuotannolliset ja taloudelliset syyt
<i>TT:2007-55</i>	Koulutuksen takaisinmaksusopimus – Työehtosopimuksen rikkominen
<i>Rovaniemen HO 4.10.2017</i>	Työsopimus – Sopimuksen luonne – Kohtuuttomuus
<i>Turun HO 9.11.2010</i>	Kilpailukieltosopimus – Sopimussakko

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
PeL	Suomen perustuslaki (731/1999)
PeV	Perustuslakivaliokunta
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Tämän tutkielman teemana on koulutuksen takaisinmaksusopimus yritysoikeussuunnittelussa ennakoivan oikeuden näkökulmasta tarkasteltuna. Juridiikan keinoin voidaan pyrkiä sitouttamaan yritykselle tärkeiden työntekijöiden osaaminen sopimusteitse sekä varautumaan osaavan työntekijän lähtöön. Sitouduttuaan koulutuksen takaisinmaksusopimukseen työntekijän kynnys vaihtaa työpaikkaa nousee, sillä työpaikan vaihtamisesta aiheutuisi työntekijälle kustannuksia. Koulutuksen takaisinmaksusopimus on kuitenkin ennen muuta korvausmekanismi. Koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään tyypillisesti silloin, kun työnantaja on panostanut työntekijän kouluttamiseen rahallisesti niin paljon, että on syytä pyrkiä varmistamaan sopimusteitse, ettei työnantajan subventio jää vaille vastinetta.

Koulutuksen takaisinmaksusopimusta kuvailtaessa on tyypillisesti kerrottu sen perustuvan ominaisuuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavaan koulutukseen. Ominaisuuksiltaan tavallisuudesta poikkeavalla koulutuksella tarkoitetaan ennen muuta ajalliselta kestoaltaan, laajuudeltaan sekä kustannuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavaa koulutusta. Mikä sitten on tavanomaisuudesta poikkeavaa, riippuu paitsi alasta myös työntekijästä, josta on kysymys. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia on perusteltua tehdä vain tavanomaisesta poikkeavan koulutuksen perusteella ja vaatimuksena ovat niin ikään työnantajalle koituvat merkittävät koulutuskustannukset. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että useimmiten koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tehtäneen yrityksen kannalta tärkeille tai potentiaalisesti tärkeille työntekijöille, joiden osaamista halutaan kasvattaa ja siihen myös rahallisesti panostaa. Työntekijän koulutuksen myötä tästä tulee työmarkkinoilla entistä halutumpi, ja näin ollen myös tämän sitouttaminen juridisesti on yritysoikeussuunnittelun kannalta viisasta.

Aihe on ajankohtainen, sillä globaalissa taloudessa kilpailu parhaiden työntekijöiden osaamisesta on kovaa. Kilpailu osaajista on maailmanlaajuista.¹ Uusien osaajien hankkiminen on kallista, eikä parhaiden osaajien saatavuus ole itsestään selvää. Menetetty työntekijä vie mu-

¹ Kasvio 2008, s. 151–154.

kanaan paitsi osaamisensa myös tietoa yrityksestä. Osaavien työntekijöiden sitouttamisen tärkeyttä korostaa ennustus siitä, että talouden kasvu perustunee tulevaisuudessa yhä enemmän tietointensiivisen ja luovan työn lisääntymiseen.² Tällaisilla aloilla tieto ja osaaminen ovat yritysten tärkein pääoma. Enää työntekijöiden koulutus ei rajoitu peruskoulutukseen ja korkeakoulututkintoon. Teknologian nopea kehittyminen ja globaalin modernin talouden nopea uusiutumisrytmi vaativat tämän päivän työntekijöiltä koulutuksen jatkuvaa päivittämistä. Voidaankin puhua elinikäisestä oppimisesta.³ Kehityksen nopea tahti vaatii myös yrityksiltä jatkuvaa uusiutumista, ja koska osaamispääoma on essentiaalinen kilpailutekijä, vaatii kiristyneessä kilpailussa pärjääminen työntekijöiden jatkuvaa kouluttamista.

Yritystoiminta siirtyy yhä voimakkaammin tuotannosta palveluihin ja tietotoimintaan, jolloin tärkeimmät raaka-aineet ovat tieto ja osaaminen.⁴ Siinä missä aikaisemmin tärkeimmät voimavarat liike-elämässä olivat koneita ja laitteita, nykyään tärkeintä on yrityksen henkinen pääoma eli työntekijöiden osaaminen ja yrityksessä vuosien aikana kumuloitunut tietotaito.⁵ Osaamispääomasta on tullut tärkein arvonnäytteen lähde. Niukka resurssi ei enää olekaan raha, vaan osaavat ihmiset. Etenkin avainhenkilöiden ja heidän osaamisensa hankkiminen yritykseen on usein pitkä ja kallis prosessi.⁶

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta on varsin vähän tutkimusta. Kuitenkin työtuomioistuimessa on ollut kolme ja korkeimmassa oikeudessa yksi tapaus koulutuksen takaisinmaksusopimuksista.⁷ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia käytetään siis yritys-elämässä työntekijöiden sitouttamiseen. Koska nimenomaista sääntelyä niitä koskien ei ole, niiden käyttö lienee kirjavaa ja oikeuskirjallisuudessakin esiintyy eriäviä näkökulmia koulutuksen takaisinmaksusopimuksen oikeudellisesta luonteesta. Sen sijaan kilpailukieltosopimuksista, jotka toimivat tutkielmassa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen verrokkina, on olemassa sääntelyä. Kil-

² Lähes neljännes suomalaisista kokee olevansa luovan työn tekijä. Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, s. 23.

³ Ks. tarkemmin elinikäisestä oppimisesta esim. Panzar 2017, s.13.

⁴ Osaamista määriteltäessä usein nousevat esille asiantuntemus, ammattitaito, innovatiivisuus, intuitio, luovuus ja kyky oppia uutta sekä rohkeus ilmaista mielipiteensä. Ks. esim. Ståhle – Grönroos 1999, s. 90; Ståhle – Wilenius 2006, s. 184–188; Kamensky 2008, s. 55.

⁵ Vapaavuori 2016, s. 15.

⁶ Oman hankaluutensa työntekijöiden ja heidän osaamisensa hankkimiseen luo nuorten sukupolvien arvomaailma, jossa työ ei enää ole yhtä lailla tärkeässä asemassa kuin vanhemmilla sukupolvilla. Ojala 2008, s. 16-17.

⁷ KKO 1989:75; TT:1998-41; TT:2007-55.

pailukieltosopimuksista onkin tällä hetkellä vireillä oleva lakialoite, mikä saattaa vaikuttaa myös kilpailukieltosopimuksen yleistymiseen käytännössä.⁸ Tarkempi katsaus koulutuksen takaisinmaksusopimukseen yritysoikeudellisena suunnittelu- ja riskienhallintavälineenä on siis perusteltua.

1.2 Tutkimuskysymys, sen raja- ja tutkielman rakenne

Tutkimuskysymykset tässä tutkielmassa yleisestä spesifimpään ovat:

- 1) Mikä on koulutuksen takaisinmaksusopimus?
- 2) Millaisin edellytyksin koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan solmia?
- 3) Mitkä ovat koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytön erot ja yhtäläisyydet yrityksen näkökulmasta?

Tässä tutkielmassa keskitytään yksityisen sektorin työsopimukseen ja virkamiesten työhön sitouttaminen rajataan tutkimusalueen ulkopuolelle. Jossain määrin koulutuksen takaisinmaksusopimuksia koskeva tutkielma on sovellettavissa myös virkamiesten kanssa tehtyihin koulutuksen takaisinmaksusopimukseen, mutta tutkielmassa keskitytään aiheen käsittelyyn yritysnäkökulmasta. Virkamiesoikeudellisia palvelussitoumuksia ei tehdä yksityisten välillä, mutta koska ne ovat ominaisuuksiltaan hyvin samankaltaisia ja palvelussitoumuksista löytyy lisäksi enemmän sääntelyä, käytetään palvelussitoumuksia tässä tutkielmassa vertailukohtana, kun se on tarpeen.

Toimitusjohtajien ja heidän sijaistensa sopimukset on niin ikään rajattu ulos tutkielman aihepiiristä, sillä heidän katsotaan olevan yhteisöjen lakisääteisiä toimielimiä.⁹ Johtavassa asemassa olevat työntekijät, kuten ylemmät toimihenkilöt, jotka kuuluvat työlainsäädännön piiriin, kuuluvat tutkielman alaisuuteen. Tarkastelu on rajattu suomalaisen oikeudentilan tarkentamiseen. Tutkielman kohteeseen ei sisälly kansainvälinen tarkastelu. Pohjoismaisia esimerkkejä käytetään kuitenkin tarpeen tullen vertailupohjana, lähinnä viitteenomaisesti.

⁸ LA 90/2017 vp.

⁹ Ks. Osakeyhtiölaki (624/2006) sekä Korkeimman oikeuden ratkaisut esim. KKO 1990:114 sekä KKO 1992:172.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta ei ole sääntelyä laissa eikä sitä myöskään ole virallislähteissä määritelty. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käyttö ei ole ollut johdonmukaista, ja oikeuskirjallisuudessakin sen luonteesta on eriaviä mielipiteitä. Tutkielman kannalta ensimmäinen tutkimuskysymys muodostuu näin ollen luonnollisesti muotoon: Mikä on koulutuksen takaisinmaksusopimus? Tutkielman rakenne etenee tutkimuskysymysten lailla yleisestään soveltavampaan. Tutkielman toisessa luvussa selvitetään vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Kysymystä lähestytään ensin jäsentämällä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonnetta siten, että määritetään mitkä ominaisuudet tekevät koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja mistä asioista siinä sovitaan. Tämän jälkeen selvitetään, mitä siitä on aikaisemmin kirjoitettu ja perustellaan, minkä vuoksi se tässä tutkielmassa nähdään juuri varallisuus oikeudellisenä sopimuksena. Lisäksi tutkielman toisessa luvussa selvitetään koulutuksen takaisinmaksusopimuksen suhdetta perustuslakiin (731/1999, jäljempänä PeL) ja tarkennetaan vertailukohtana käytetyn palvelussitoumuksen taustoja.

Tutkielman kolmannessa luvussa perehdytään seuraavaan tutkimuskysymykseen: Millaisin edellytyksin koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan solmia? Kolmannen luvun alussa tarkastellaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen suhdetta työnantajan yleisvelvoitteeseen, jonka mukaan työnantajan on edistettävä suhdettaan työntekijöihin ja huolehdittava siitä, että työntekijä selviytyy työstään.¹⁰ Kolmannessa luvussa selvitetään, millaisen koulutuksen perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voidaan tehdä, ja tämän jälkeen käsitellään koulutuksen takaisinmaksusopimukseen kuuluvan korvausvastuun määrää. Kolmannen luvun lopussa tarkastellaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulkintatilanteita. Tulkintatilanteita käsiteltäessä tutkielman ulkopuolelle jätetään pohdinnat oikeustoimen ineksisenssitilanteista¹¹ ja keskitytään käytännön yrityselämän kannalta olennaisiin pätemättömyyden tulkintatilanteisiin.

Tutkielman neljännessä luvussa perehdytään viimeiseen tutkimuskysymykseen: Mitkä ovat koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytön erot yritys näkökulmasta. Tämä on perusteltua, sillä näitä sopimuksia käytetään osittain samoihin tarkoituksiin ja samanaikaisesti. Oikeuskirjallisuudessakin koulutuksen takaisinmaksusopimus maini-

¹⁰ Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n yleisvelvoitetta voidaan pitää lähtökohtana kaikelle työsuhteessa annettavalle koulutukselle.

¹¹ Se, että voidaan pohtia pätemättömyys tilanteita ylipäätään edellyttää tilannetta, jossa tahdonilmaisuuksia on olemassa. Kaisto 2015, s. 47.

taan useimmiten kilpailukieltosopimuksen yhteydessä vain hyvin rajatusti todeten, että se on eri asia kuin kilpailukieltosopimus.¹² Jotta koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käyttöä voidaan ymmärtää, tarkastellaan neljännen luvun alussa näiden sopimusten erilaisuutta osapuolten vastakkaisten intressien sekä niiden erilaisten edellytyksien kautta. Tutkimusosaa seuraa lopuksi päätösluku, jossa tehdään yhteenvetoa ja nostetaan esille tutkimuksen keskeiset johtopäätökset yritysnäkökulmasta.

1.3 Tutkimuksen metodologia

Tutkielman aihe kuuluu luonteeltaan työoikeuden alaan. Tutkielman perustavana metodina toimii lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Oikeusdogmaattisen eli lainopillisen metodin käytön tarkoituksena on voimassa olevaa oikeutta systematisoimalla selvittää, mitkä säännökset ja normit vaikuttavat koulutuksen takaisinmaksusopimukseen. Oikeutta systematisoimalla on tarkoitus analysoida koulutuksen takaisinmaksusopimusta siten, että tiedot tuodaan oikeusteorian tasolta käytännön lainopin tasolle.¹³ Tutkielmassa esimerkiksi perustellaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen varallisuus oikeudellinen luonne ja tämän jälkeen selvitetään mitä siitä seuraa. Oikeuden systematisoinnin kivijalkana toimii oikeusnormien tulkitseminen, johon normatiivisesti justifioidut kannanotot näin ollen perustuvat.¹⁴ Tutkielman systematisointi on ongelmakeskeistä. Tutkielman tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta ja sen mahdollisuuksista yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta. Ongelmakeskeinen lainoppi rajaa tutkimuskohteen yhteiskunnan kautta, ei oikeusjärjestyksestä käsin.¹⁵

Jotta tutkimus palvelisi yritysnäkökulmaa eikä ainoastaan etsisi vastausta siihen, minkälainen on tuomioistuintuomarin näkökulmasta pätevä koulutuksen takaisinmaksusopimus, hyödynnetään tutkimuksessa ennakoivan oikeuden näkökulmaa. Ennakoiva oikeus on suhteellisen uusi tutkimussuuntaus.¹⁶ Ennakoivan oikeuden näkökulmasta sopimukset, kuten koulutuksen

¹² Ks. esim. Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341.

¹³ Oikeuden systematisoinnista yleisesti esim. Aarnio 1978, s. 74–97.

¹⁴ Urpo Kangas jakaa systematisoinnin ongelmakeskeiseen ja normikeskeiseen lainoppiin. Kangas 1993, s. 383–384.

¹⁵ Ongelmakeskeisessä lainopissa perusajatus on, että johonkin reaalielämän tilanteeseen liittyvät oikeussäännöt selvitetään, analysoidaan ja lopuksi systematisoidaan. Kangas 1997, s. 93–109.

¹⁶ Ks. tarkemmin ennakoivan oikeuden taustoista ja juurista: Nystén-Haarala 2017, s. 1015–1018.

takaisinmaksusopimus, nähdään ensisijaisesti osana liiketoimintaa. Tutkielman tarkoituksena on hahmottaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen mahdollisuuksia yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta, ja tähän tarkoitukseen juridiikan näkeminen mahdollistajana istuu mainios-ti. Katseen kääntäminen ex-ante-näkökulmaan tarkoittaa juridiikan hyödyntämistä liiketalou-dellisten tavoitteiden saavuttamisessa. Proaktiivinen ex-ante-näkökulma tarkoittaa sitä, ettei perinteisesti korostuneen ex-post-näkökulman tavoin ainoastaan reagoida jo tapahtuneeseen, vaan lisäksi pohditaan, kuinka voidaan ehkäistä ongelmia ja tunnistaa mahdollisuuksia yritys-oikeussuunnittelussa.¹⁷ Ex-ante-näkökulma näkyy tutkimuksessa korostuneena käytännönlä-heisyytenä. Koulutuksen takaisinmaksusopimus nähdään ennen muuta yritysoikeussuunnitte-lun välineenä, korvausmekanismina, joka tasapainottaa työnantajan ja työntekijän taloudellis-ta vastuuta työntekijän saamasta koulutuksesta. Esiin nostetaan esimerkiksi koulutuksen ta-kaisinmaksusopimuksen liiallisen käytön tuomat työnantajakuvaan kohdistuvat maineriskit sekä erot koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytössä.

Tutkielman alussa korostuu käytännöllinen lainoppi eli eri tulkintojen vertailu toisiinsa, kun selvitetään koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonnetta.¹⁸ Jo tässä vaiheessa aineistossa hyödynnetään lain ja sen esitöiden ohella oikeuskirjallisuutta tutkimalla, mitä koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta on aiemmin kirjoitettu. Lain esitöistä käytetään tutkielmassa lä-hinnä hallituksen esityksiä (jäljempänä HE), joista pyritään etsimään lainsäätäjän tahtoa ja tarkoitusta. Myöhemminkin tutkimuskysymyksiä lähestytään etsimällä erilaisia oikeudellisia argumentteja ja punnitsemalla niitä keskenään. Tutkielman normatiivisesti justifioidut kan-nanotot nojaavat vahvasti varallisuus oikeuden yleisiin periaatteisiin. Lisäksi aineistossa hyö-dynnetään koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta löytyviä kolmea oikeustapausta, joista etenkin ainoaan korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 1989:75 kiinnitetään paljon huomio-ta.

Tutkielmassa näkyy monitieteellisyys kauppatieteellisen osaamisen yhdistämisenä juridiseen osaamiseen. Tämä näkyy jo tutkimuskysymysten asettelussa ja niiden rajauksissa, joissa tode-taan tutkielmassa keskityttävän yksityisen sektorin koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sekä rajataan virkamiehille tehtävät koulutuksen takaisinmaksusopimukset tutkielman aihepii-rin ulkopuolelle. Tutkimusote itsessään on varsin käytännönläheinen, mikä heijastuu myös

¹⁷ Ks. tarkemmin ennakoivan oikeuden näkökulmasta: Haapio 2002, s. 3–82; Pohjonen 2005, s. 11–41.

¹⁸ Hirvonen 2011, s. 25.

tutkimusmetodien valintaan. Yritysnäkökulmasta olennaista on, kuinka yritysjuridisesta sopimustietämyksestä saadaan apua käytännön yritysoikeussuunniteluun.

Oman haasteensa tutkimustyöhön tuo oikeuslähteiden niukkuus koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta, minkä vuoksi perinteistä käytännöllistä lainoppia on laajennettu analogisen tulkinnan suuntaan esimerkiksi riskienhallinnan argumentein sekä monin paikoin varallisuusosoikeuteen nojaten. Tämän vuoksi myös palvelussitoumuksen ja kilpailukieltosopimuksen käyttö vertailevana aineistona korostuu tutkielmassa.

2 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN MÄÄRITTÄMINEN JA NORMIPOHJA

2.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen määrittäminen

2.1.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ominaisuudet

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta on käytetty muitakin termejä kuten sopimus koulutuskustannuksista ja työssäpysymissopimus. Olennaista ei ole se, miksi koulutuksen takaisinmaksusopimus nimetään vaan millainen sopimus se tosiasiaassa on. Koskisen, Niemisen ja Valkosen määritelmän mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimukset ovat seuraavanlaisia:

"Ns. työssäpysymissopimukset ovat laillisia. Niissä työntekijä osallistuttuaan yrityksen kustantamaan, tavanomaisesta poikkeavaan koulutukseen sitoutuu olemaan vähimmäisajan työnantajan palveluksessa ja, mikäli hän rikkoo ehtoa, työntekijä sitoutuu maksamaan koulutuskustannukset tai osan niistä takaisin työnantajalle."¹⁹

Koulutuksen takaisinmaksusopimus perustuu siis aina *työnantajan kustantamaan*, sekä *tavanomaisesta poikkeavaan koulutukseen*. Koulutuksen takaisinmaksusopimus on *sopimus vähimmäisajasta*²⁰, jonka työntekijä tämän koulutuksen vuoksi sitoutuu työskentelemään yrityksessä. Koulutuksen takaisinmaksusopimukseen kuuluu lisäksi *ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta*, jonka mukaan työntekijä korvaa tietyn määrän koulutukseen käytetyistä kustannuksista, mikäli hän ei noudata tuota vähimmäisaikaa. Myöhemmin tässä tutkielmassa preferoidaan vähimmäisajan synonyymina koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto tai soveltua määrääikää termien neutraaliuden vuoksi, jotta viitattaisiin työsopimuksesta erilliseen sopimukseen eikä niinkään työssä pysymiseen.

Koskinen, Nieminen ja Valkonen ovat esittäneet tiivistetysti yhdessä lauseessa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen neljä yleisimmin esitettyä ominaisuutta: työnantajan kustantama koulutus, tavanomaisesta poikkeava koulutus, sopimus määrääjasta ja ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta. Nämä neljä ominaisuutta esiintyvät myös Rautiaisen ja Äimälän,

¹⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 470–471.

²⁰ Kutsuttu myös karenssiajaksi. Ks. esim. työtuomioistuimen arviointi ratkaisussa TT:2007-55.

sekä Mustajärven kirjoituksissa.²¹ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen viidenneksi ominaisuudeksi nostetaan tässä tutkimuksessa se, että se on molempien osapuolten intressissä. Siinä missä kilpailukieltosopimus tehdään lähtökohtaisesti aina työnantajan aloitteesta ja sen tiedetään olevan tietyissä tehtävissä työsuhteen edellytys, on koulutuksen takaisinmaksusopimus lähtökohtaisesti molemmille osapuolille vapaaehtoinen sitoumus. Koulutuksen takaisinmaksusopimukset on järjestään nähty oikeuskirjallisuudessa lähtökohtaisesti laillisiksi. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ehdot eivät kuitenkaan saa olla kohtuuttomia.

Kilpailukieltosopimuksen on oikeuskirjallisuudessa katsottu olevan pääosin työnantajan intressissä.²² Työntekijäintressillä on kilpailukieltosopimuksen osalta tarkoitettu lähinnä sitä, että kilpailukieltosopimus on tehty pätevin perustein.²³ Kilpailukieltosopimus on ainoastaan työnantajan intressissä, kun taas koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vastineena on työntekijälle tavanomaisesta poikkeava koulutus, jonka kustannuksista merkittävä osa lankeaa työnantajalle. Tämä koulutus kartuttaa työntekijän osaamispääomaa ja tekee työntekijästä entistä osaavamman tekijän myös työmarkkinoiden näkökulmasta. Näin ollen koulutuksen takaisinmaksusopimus on myös työntekijän intressissä, mikä tukee sopimuksen vapaaehtoista luonnetta.

Lienee tavanomaisempaa, että tietyissä tehtävissä toimiminen kategorisesti edellyttää kilpailukieltosopimuksen allekirjoittamista kuin että sitouttamiseen käytettäisiin vastaavissa tilanteissa koulutuksen takaisinmaksusopimusta. Kilpailukieltosopimuksen määrän moninkertaistuminen 2000-luvulla puoltaa näkemystä siitä, että niitä tehdään yhä kevyemmin perustein.²⁴ Mikäli tietyissä tehtävissä toimiminen aina edellyttää tietynlaista koulutusta, voidaan tätä koulutusta pitää alalle ja työtehtävälle tavanomaisena, eikä se tällöin voisi olla koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena. Vapaaehtoisuudessa voidaan kilpailukieltosopimuksen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen välillä nähdä olevan aste-ero.

²¹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113; Mustajärvi 2014, s. 239. Myös Tiitinen ja Kröger käyttävät näitä ominaisuuksia, lukuun ottamatta tavanomaisuudesta poikkeavaa koulutusta. Tiitinen – Kröger 2012, s. 341.

²² Kaivannon mukaan säännös kilpailukieltosopimuksista on laadittu ensisijaisesti työnantajan etujen vuoksi. Kaivanto 2007, s. 47. Osapuolten vastakkaisten intressien punninnassa työnantajan intressi korostuu myös Tiitisen ja Krögerin sekä Koskisen näkemyksissä. Koskinen 2006, s. 487; Tiitinen – Kröger 2012, s. 342.

²³ Kilpailukieltosopimuksen perusteiden on oltava voimassa sekä silloin, kun sopimus tehdään, että silloin kun sopimukseen vedotaan. Tiitinen – Kröger 2012, s. 343.

²⁴ Akava 2017; Koskinen 2017.

Koulutuksen takaisinmaksusopimus



Kuva 1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ominaisuudet

Ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta tarkoittaa esimerkiksi Hietalan ja Kaivannon mukaan sitä, että mikäli työntekijä lähtee ennen sovitun vähimmäisajan täyttymistä toisen työnantajan palvelukseen, voidaan koulutuskustannukset tai osa niistä periä työntekijältä.²⁵ Koska työntekijää ei voida pakottaa olemaan työsuhteessa sovittua vähimmäisaikaa, voidaan ajatella työntekijän täyttävän koulutuksen takaisinmaksusopimuksen velvoitteet joko olemalla sovitun vähimmäisajan yrityksessä tai maksamalla sovitun summan lähtiessään ennen vähimmäisajan täyttymistä. Lähtiessään ennen sovitun vähimmäisajan päättymistä työntekijä ei siis tee sopimusrikkomusta, mikäli tämä maksaa sovitun summan.

Ennalta määrättyä hyvitystä kutsutaan usein varallisuusosoikeudellisella termillä sopimussakko.²⁶ Tutkielmassa ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta nähdään sopimussakon sijaan ennen muuta vahingonkorvausmekanismina, sillä työntekijä ei varsinaisesti riko sopimusta lähtiessään ennen vähimmäisajan täyttymistä. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen avulla työnantaja yksinkertaisesti turvaa sen, että työntekijän koulutukseen uhrattu taloudellinen panostus ei valu hukkaan. Ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta voidaan myös tehdä

²⁵ Hietala – Kaivanto 2012, s. 58.

²⁶ Ks. tarkemmin sopimussakon luonteesta esim. Hemmo 2013, s. 60–61; Määttä 2017, s. 173–176.

laveasti, ilman nimenomaisesti sovittua summaa, kuten tapauksessa KKO 1989:75. Tämä ei kuitenkaan ole yritysoikeussuunnittelun kannalta suotavaa, sillä riski erimielisyyksistä sopimusta koskien on luonnollisesti suurempi kuin eksaktista summasta sovittuna.

Huomattakoon, että toisin kuin kilpailukieltosopimus, koulutuksen takaisinmaksusopimus ei katso sitä, minkä syyn vuoksi työntekijä lopettaa työsuhteensa. Toisin kuin Hietala ja Kaivanto edellä määrittelevät, ei koulutuksen takaisinmaksusopimuksen aktivoituminen ja työsuhteen päättäminen ole riippuvainen siitä, minkä vuoksi työntekijä työsuhteen päättää. Kilpailukieltosopimuksessa puolestaan nimenomaisesti kielletään kilpaileva toiminta, eli esimerkiksi robotiikka-alalla tuotekehityksen parissa toimineen kilpailukieltotoehto ei estä työpaikan vaihtamista ei-kilpailevalle alalle vaikkapa kauneudenhoitoalan tuotekehityksen pariin. Vastavassa tilanteessa koulutuksen takaisinmaksusopimus aktivoituisi, ja sovittu sakko tulisi maksaa.

Työntekijä voi yhtä lailla lähteä vaikkapa yrittäjäksi tai sapattivapaalle, mikä ei vaikuta koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vahingonkorvauksen toimeenpanoon. Eri asia on, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvien syiden vuoksi tai myöhemmin käsiteltävistä työntekijästä itsestään johtuvista erityisistä syistä, kuten vakavan sairauden vuoksi. Tällöin koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vahingonkorvausvelvollisuus saattaa jäädä toimeenpanematta tilanteessa, jossa se muuten realisoituisi.

2.1.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovittavat asiat

Sopimuksen tärkein tehtävä on sitouttaa osapuolet. Samalla se osoittaa, ketkä ovat sopimuksen osapuolet, koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kohdalla luonnollisesti työnantaja ja työntekijä. Sopimuksen avulla luodaan oikeussuhde ja sopimuksen tarkoituksena on toimia tämän oikeussuhteen perustana.²⁷ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta tulee lisäksi käydä ilmi ainakin se, minkä koulutuksen perusteella sopimus tehdään. Ollakseen koulutuksen takaisinmaksusopimus tulee sopimuksessa olla myös ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta, mikäli työntekijä lähtee yrityksestä ennen sovitun määräajan loppumista. On mahdollista tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus ilman etukäteen sovittua korvaussummaa, mutta

²⁷ Ks. tarkemmin sopimuksen tehtävistä: Saarnilehto 2009, s. 4–7.

tämä lisää sopimukseen liittyvää epävarmuutta ja näin ollen myös altistaa sopimukseen liittyville riidoille. Mitä laueammin koulutuksen takaisinmaksusopimus on kirjoitettu, sitä alttiimpi se myöhemmin on sovittelulle. Sopimusvapauden nojalla osapuolet voivat periaatteessa sopia lain puitteissa vapaasti sopimuksen yksityiskohdista²⁸.

Sovitun korvaussumman lisäksi saattaisi olla eduksi sopia eräpäivästä, johon mennessä irtisanoutuneen työntekijän tulisi suorittaa koulutuskustannukset tai niiden osa takaisin. Velallisel- le, tässä tapauksessa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto aikana irtisanoutuneelle työntekijälle, eräpäivällä on kaksi merkitystä. Ensinnäkin se tarkoittaa, että hän voi eräpäivään mennessä suorittaa velkansa ilman lisäseuraamuksia kuten viivästyskorkoa. Lisäksi tuo eräpäivä toimii ns. takarajana, jonka jälkeen jälkiseuraamukset alkavat.²⁹ Luonnollista on, että saatavalle kertyisi sovitun eräpäivän jälkeen myös korkolain mukaista korkoa³⁰. Selkeintä olisi, että jo koulutuksen takaisinmaksusopimuksen teon yhteydessä sovittaisiin koulutuskustannusten takaisinmaksun realisoituessa myös eräpäivästä. Eräpäiväksi voitaisiin kirjata esimerkiksi seuraavasti: koulutuskustannukset tulee maksaa kolmen kuukauden kuluessa irtisanoutumispäivän jälkeen. Käytännössä saattaa olla tavanomaista sopia takaisinmaksuaikataulusta jälkikäteen.

Korvaussumman maksamisen eräpäivän lisäksi koulutuskustannusten takaisinmaksusopimukseen voidaan kirjata eräpäivä sille, milloin koulutuksen katsotaan loppuneen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen määräajan alkaneen. Eräpäivän ei tarvitse olla varsinaisesti päivämäärä vaan se voidaan muotoilla esimerkiksi seuraavasti: "Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen puolen vuoden määräaika alkaa samana päivänä, kun X suorittaa hyväksytysti tutkinnon loppukokeen."

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovitulle korvaukselle voidaan sopia aleneva määrä. Tällöin olisi hyvä sopia tarkasti siitä, miten ja missä ajassa korvaussumma alenee. Mahdollisista poikkeustapauksista, jotka vaikuttavat sopimuksen sitovuuteen, olisi myös hyvä sopia. Nämä voivat liittyä esimerkiksi koulutuksen läpäisemiseen, työsuhteen luonteen muutoksiin

²⁸ Yksityisautonomian rajoituksista yleisesti esim. Kaisto 2015, s. 90.

²⁹ Saarnilehto 2012, s. 201.

³⁰ Koska korosta sopiminen on huomattavasti tavanomaisempaa kuin korottomuus, ei korollisuudesta välttämättä tarvitse olla kovin korkea-asteista näyttöä. Norros 2012, s. 163. Tietysti myös korosta tai korottomuudesta voidaan erikseen sopia koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa.

tai työsuhteen päättämistilanteisiin (esim. sairaus). Tärkeintä on, että molemmat sopimusosapuolet ymmärtävät, mihin ovat sitoutumassa.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa voidaan sopia riidanratkaisulausekkein siitä, miten toimitaan ristiriitatilanteissa. Yleisimmin riidanratkaisulausekkeissa sovitaan tuomioistuimesta tai riidanratkaisupaikasta.³¹ Välimiesmenettelystä sovitaan vain harvoin sellaisissa tapauksissa, joissa toisena osapuolena on yksityishenkilö, kuten työntekijä.³² Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa tuskin olisi perusteltua sopia välimiesmenettelystä riidanratkaisutilanteissa. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa voidaan sen sijaan riidanratkaisulausekkein pyrkiä välttämään riitatilanteissa julkiseen oikeudenkäyntiin joutumista. Perustuslain 21 §:n mukaan oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin vuoksi oikeudenkäynnit ovat lähtökohtaisesti julkisia.³³ Julkinen oikeudenkäynti on aina maineriski yritykselle. Yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta olisi viisasta, että riidat työntekijöiden kanssa saataisiin ratkaistua ilman yleisiä tuomioistuimia. Suotavaa olisi, että koulutuksen takaisinmaksusopimukseen kirjattaisiin lauseke siitä, että ennen tuomioistuimeen viemistä riidasta on ensin neuvoteltava. Tällöin yrityksen on neuvotteluvaiheessa mahdollista punnita toimintaansa myös mahdollisen maineriskin hinnan ja todennäköisyyden kannalta.

Puolustusministeriön asetuksessa sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön pätevyysvaatimuksista ja palvelussuhteen ehdoista (254/2006) säädetään 3 §:ssä, ettei korvausvelvollisuutta synny, mikäli työntekijä jättää saapumatta koulutukseen. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta voidaan vapaasti sopia samoin. Kairinen ehdottaakin, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa voidaan sopia koeajasta, jonka kuluessa työntekijällä on oikeus keskeyttää koulutus ilman korvausvelvollisuutta.³⁴ Koeajasta sopiminen saattaisi olla järkevä ratkaisu, mikäli työntekijän sopivuutta koulutukseen halutaan testata. Tällöin koeajan tulisi olla molemmin-

³¹ Mikäli kyseessä on kansainvälinen yhtiö tai työntekijä, voi koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa olla järkevää sopia riidanratkaisupaikasta (ns. prognaatiolauseke). Valinta on välttämätöntä tilanteissa, joissa riidat halutaan ratkaista vaihtoehtoisin riidanratkaisukeinoin kuten välimiesmenettelyssä tai sovittelumenettelyssä. Riidanratkaisulausekkeella voidaan myös sulkea ulos tietyt tuomioistuimet. Nyblin 2012, s. 16–20; Merikalla-Teir 2013, s. 47–54.

³² Nyblin 2012, s. 55–56.

³³ Julkisuus on perusedellytys yhteiskunnan yleiselle luottamukselle lainkäytön asianmukaisuuteen ja objektiivisuuteen. Näin ollen oikeudenkäynnin rajaamisesta julkisuuden ulkopuolelle ei voida vain sopia osapuolten kesken. Ks. oikeudenkäynnin julkisuudesta ja salassapidosta yleisesti Nyblin 2012, s. 237–241.

³⁴ Kairinen 2003, s. 421.

puolinen siten, että mikäli työntekijä esimerkiksi ei läpäise koulutukseen kuuluvaa koetta, voisi työnantaja todeta tämän epäsovinnaksi ja perua koulutuksen. Koeajasta sopimisen voidaan ajatella olevan suositeltavaa varsinkin kustannuksiltaan todella hintavissa koulutuksissa, joissa usein maksutkin tulevat erissä ja keskeyttämisilanteissa maksetaan vain jo käydyistä koulutuksesta. Koeajasta sopiminen on yhtälailla työntekijän intressissä, saahan tämä itsekin tuolloin kokeilla koulutusta ja koeajan ajan miettiä, haluaako todella sitoutua koulutuksen takaisinmaksusopimukseen.

2.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimus oikeuskirjallisuudessa

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksista on niukanlaisesti oikeuskirjallisuutta. Lähinnä koulutuksen takaisinmaksusopimukseen viitataan oikeuskirjallisuudessa kilpailukieltosopimuksia käsiteltäessä sivuhuomautuksenomaisesti, vain muutamalla lauseella selventäen, että se on eri asia kuin kilpailukieltosopimus. Myöskään lainsäädännössä sitä ei mainita. Tässä tutkielmassa käytetään termiä koulutuksen takaisinmaksusopimus, sillä se lienee kuvaavin ja toisaalta neutraalein termi. Aikaisemmin koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta on käytetty lisäksi ainakin termejä työssäpysymissopimus³⁵, vähimmäispalveluaikaa koskeva sopimus³⁶, koulutuskustannusten takaisinmaksusitoumus³⁷ ja sopimus koulutuskustannuksista.³⁸

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksella tarkoitetaan sopimusta, joka tehdään ennen muuta siksi, että työnantaja voi varmistaa saavansa vastinetta kustannuksille, jotka uppoavat työntekijän koulutukseen. Oikeuskirjallisuudessa on kaksi näkökulmaa siitä, millainen sopimus koulutuksen takaisinmaksusopimus tosiasiallisesti on. Koskinen, Nieminen ja Valkonen puhuvat työssäpysymissopimuksesta, joka on heidän mukaansa *määräaikainen työsopimus*, joka tehdään toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen rinnalle³⁹. Mustajärvi yhtyy tähän näkemykseen. Mustajärven mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimusta on vaikeaa pitää erillään työsopimuslaista (55/2001, jäljempänä TSL), joka on työelämän peruslaki. Tällä perusteella hän kritisoi Rautiaisen ja Äimälän kantaa, jonka mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimus

³⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 470; Mustajärvi 2014.

³⁶ Hietala – Kaivanto 2012, s. 57.

³⁷ Kairinen 2013, s. 419.

³⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113. Vrt. termi koulutussopimus, jolla viitataan yleensä työmarkkinajärjestöjen kollektiivisopimuksiin.

³⁹ Koskinen ym. 2008, s. 471.

tulisi nähdä varallisuus oikeudellisenä sopimuksena.⁴⁰ Kairinen lienee samaa mieltä Koskisen, Niemisen ja Valkosen sekä Mustajärven kanssa. Ainakin hän viittaa "koulutuskustannusten takaisinmaksusitoumuksesta" puhuessaan TSL 10:2 §:n yleissäännökseen, jonka mukaan *työsopimuksen* yleisehtoa voidaan tarvittaessa sovitella.⁴¹ Mikäli koulutuksen takaisinmaksusopimus katsotaan työ sopimukseksi, tulee siihen sovellettavaksi kaikki työ sopimusta koskeva lainsäädäntö, ja sopimusoikeudellisia periaatteita sovelletaan vain silloin, kun työ sopimuslaista ei löydy vastausta.

Hemmo puolestaan katsoo, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonne määrittyy ratkaisevasti sen mukaan, täyttyvätkö työ sopimuslain mukaiset työsuhteen edellytykset.⁴² Tätä voidaan pitää merkillisenä toteamuksena, sillä kyseessä on lähtökohtaisesti sopimus, joka solmitaan työnantajan ja työntekijän välille eli työsuhteen tunnusmerkit täyttynevät vääjäämättä. Niin Hemmon kuin Valkosen, Koskisen ja Niemisen sekä Mustajärven kannan mukaan työ sopimus katsotaan erikseen jo olevan olemassa koulutuksen takaisinmaksusopimusta solmittaessa.⁴³ Kahta päällekkäistä työ sopimusta on oikeuskirjallisuudessa käsitelty lähinnä kahden eri työnantajan kanssa solmittujen sopimusten näkökulmasta.⁴⁴ Käytännössä lienee harvinaisempaa solmia saman työnantajan kanssa useita päällekkäisiä työ sopimuksia.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen nimeäminen määräaikaiseksi työ sopimukseksi ei todellisuudessa sitouta työntekijää sen enempää kuin sen määrittelemisen varallisuus oikeudelliseksi sopimukseksi, sillä työntekijää ei voi pakottaa työskentelemään yrityksessä sovittua määräaika.⁴⁵ Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä irtisanomisehdolla, mutta yleensä se tehdään ilman tätä. Näin ollen määräaikainen työ sopimus sitoo molempia osapuolia sovittun määräajan ajan, ja se päättyy automaattisesti määräajan päätyttyä.⁴⁶ Työntekijä saattaa olla vahingonkorvausvelvollinen päättäessään määräaikaisen työ sopimuksen ennen sovittua mää-

⁴⁰ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113; Mustajärvi 2014, s. 245–246.

⁴¹ Kairinen 2013, s. 419.

⁴² Hemmo 2003, s. 75.

⁴³ Hemmo 2003, s. 75; Koskinen ym. 2008, s. 471; Mustajärvi, 2014, s. 245.

⁴⁴ Esim. kilpailevan toiminnan kieltä Rautiainen – Äimälä 2007, s. 104–106 tai työnantajavastuiden jakautuminen useiden eri työnantajien kesken Tiitinen – Kröger 2012, s. 96–98.

⁴⁵ Voidaan puhua työn vapaudesta, joka merkitsee vähintäänkin pakkotyön kieltä. Lakiperusta tälle löytyy Suomen valtion solmimista kansainvälisistä sopimuksista (mm. ILO, YK). Kairinen 2004, s. 41.

⁴⁶ Vaihtoehtoisesti määräaikainen työ sopimus voidaan sopia päättyväksi kun määrätty työ loppuu tai muu määräaikaisuuden peruste lakkaa. Koskinen ym. 2008, s. 316.

räaikkaa, mutta työnantajan on näytettävä vahinkoa todella aiheutuneen. Tuolloinkin työnantajalle korvattavat kustannukset rajoittuvat yleensä uuden työntekijän rekrytoinnista aiheutuneisiin kustannuksiin.⁴⁷

Määräaikainenkin työsopimus on niin kutsutusti vain työsopimus, eikä sen purkamisesta voi aiheutua todellista vahinkoa suurempaa kustannuserää sen purkaneelle työntekijälle. Työntekijää ei määräaikaisen työsopimuksen avulla voi pakottaa pysymään töissä. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ensisijaisena hyötynä yritykselle on työntekijän sitouttamisen sijaan tae siitä, että mikäli tämä lähtee ja vie osaamisen mennessään, ei yrityksen rahallinen panostus tämän kouluttamiseen jää vaille vastinetta. Toki koulutuksen takaisinmaksusopimus toimii myös osaamisen sitouttamisen juridisena välineenä, mutta työssä pysymiseen ei edes koulutuksen takaisinmaksusopimuksen avulla voi pakottaa.

2.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimus varallisuus oikeudellisenä sopimuksena

Tutkielmassa koulutuksen takaisinmaksusopimusta tarkastellaan varallisuus oikeudellisenä sopimuksena riippumatta siitä, onko kyseessä työsopimuksen osana, työsopimuksen kanssa samanaikaisesti erillisenä sopimuksenaan tai täysin eri ajankohtana erikseen tehty sopimus. Myös Rautiaisen ja Äimälän mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimus on varallisuus oikeudellinen sopimus, vaikkakaan he eivät perustele käsitystään.⁴⁸ Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin sitä, millä perustein koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan nähdä nimenomaan varallisuus oikeudellisenä sopimuksena.

Tutkielmassa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen varallisuus oikeudellinen luonne ilmenee siinä, että se ei ole työsopimus tai sen osa, vaikka se siksi nimettäisiinkin, vaan se on oma erillinen sopimuksensa. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei tosiasiallisesti sovita työnteosta (tätä varten on työsopimus) vaan siitä, mitä tapahtuu, jos työntekijä irtisanoutuu ennen kuin tälle kustannetusta poikkeuksellisesta koulutuksesta saatu hyöty on realisoitunut kustannuksista vastanneelle osapuolelle eli työnantajalle. Sopimuksen luonteen määrittelee

⁴⁷ Koskinen ym. 2008, s. 316.

⁴⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113.

sen sisältö.⁴⁹ Näin ollen koulutuksen takaisinmaksusopimus ei muutu työsopimukseksi, vaikka se siksi nimettäisiinkin.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonnetta työsopimuksesta erillisenä, varallisuusoi-
keudellisenä sopimuksena puoltaa se, että pelkkiä koulutuksen takaisinmaksusopimuksia il-
man työsopimusta tuskin tehdään. Voi tietysti olla tilanteita, joissa työsopimusta ei ole tehty
kirjallisesti, mutta ilman työsopimusta ei ole mielekästä tehdä koulutuksen takaisinmaksuso-
pimustakaan.⁵⁰ Yrityksen on lähtökohtaisesti järkevää kouluttaa vain omia työntekijöitään,
olivat nämä sitten uusia tai jo pidempään työskennelleitä, joten työsopimus on luonnollisesti
olemassa kaikilla koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutuneilla työntekijöillä.

Työsopimuksen päävelvoitteisiin kuuluu työntekijän osalta työn tekeminen ja työnantajan
osalta palkanmaksu.⁵¹ Tavanomaisissa tilanteissa sopimussuhde työntekijän ja työnantajan
välillä päättyy siihen, että kun työnteko loppuu myös palkanmaksu loppuu – tai toisinpäin.
Koulutuksen takaisinmaksusopimuksella sen sijaan sovitaan tietystä määräajasta, jonka aika-
na työntekijä on velvollinen maksamaan koulutuskustannuksista työntekijän päättäessä työ-
suhteen. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteella *ei* siis muodostu palkanmaksu-
tai työntekovelvoitetta, eikä se näin ollen ole työsopimus. Työsuhteen ja siten palkanmaksu-
velvoitteen ja työntekovelvoitteen loputtua työntekijä ei enää ole työsuhteessa entiseen työn-
antajaansa, mutta koulutuksen takaisinmaksuvelvollisuuden sitoessa on osapuolten välillä
yksityinen sopimussuhde, mikä kuuluu varallisuusoi-
keuden alaan. Tämä yksityisten välinen
sopimussuhde jatkuu sovitusti työsuhteen päättymisestä huolimatta, mikäli työntekijä on läh-
tenyt koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa määritellyn keston aikana.

Varallisuusoi-
keudelle ominainen piirre on sopimusvapaus.⁵² Sopimusvapaudella on sopimus-
oi-
keudessa keskeinen merkitys sopimisen lähtökohtana. Sopimusvapaus toimii eräänlaisena

⁴⁹ Ks. tarkemmin sopimuksen sitovuusperusteen vaikutuksesta sopimuksen sitovuuden edellytyksiin ja
siihen, minkä sisältöisenä sopimuksen katsotaan syntyneen: Hemmo 2007, s. 15.

⁵⁰ Työsopimus ei ole määrämuotoinen sopimus, joten se voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähkö-
koisesti. Työsopimus saattaa jopa syntyä konkludenttisesti. Lienee kuitenkin tavanomaisempaa, että
työsopimukset tehdään kirjallisesti ja joidenkin alojen työehtosopimuksissa on esimerkiksi sovittu, että
määräaikaiset työsopimukset on tehtävä kirjallisesti. Tiitinen – Kröger 2012, s. 107–108.

⁵¹ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 16–17.

⁵² Kartio 2000, s. 39. Ks. sopimusvapaudesta yleisesti esim. Norri 2014 s. 91–92, Määttä 2016, s. 139-
140. Ks. myös varallisuusoi-
keuden ominaispiirteistä ja sopimusvapaudesta varallisuusoi-
keudelle kes-
keisenä periaatteena. Kartio – Tammi-Salminen 2012, s. 57-60.

kompetenssinormina, joka antaa sopimusosapuolille oikeudellisen vallan päättää suhteistaan.⁵³ Sopimuksen sisällön määräävät ensisijaisesti sopimukseen osapuolien ottamat ehdot, toissijaisesti heidän aikaisempi käytäntönsä tai (kauppa)tapa ja vasta viimesijaisena normihierarkiassa tulee sopimuslaki. Sopimuksia on näin ollen noudatettava kuin lakia, ja niitä kutsutaankin toisinaan oikeuskirjallisuudessa sopijapuolten keskinäiseksi laiksi (lex inter partes).⁵⁴

Koulutuksen takaisinmaksusopimus, kuten jokainen sopimus, on luonteeltaan ennen muuta oikeudellinen instrumentti, oikeusseuraamuksia luova oikeustositiasia.⁵⁵ Oikeudellisen sitouttamisen edellytyksenä on nimenomaan sopimuksen olemassaolo. Koulutuskustannusten takaisinmaksusta tulee siis nimenomaisesti tehdä sopimus. Koulutuksen takaisinmaksusopimus voi olla muodoltaan vapaa, mutta sitouttamisen ja mahdollisten riitatilanteiden kannalta lienee parasta että sopimus olisi tehty kirjallisessa muodossa.

Osapuolten yhdessä päättämät sopimusehdot voivat muodostua epätasapainoisiksi esimerkiksi silloin, kun sopimuksentekoasemat eivät ole tasapainossa tai kun toinen osapuoli on tiedoiltaan vahvemmassa asemassa.⁵⁶ Työntekijän ja työnantajan välisissä sopimuksissa on aina huomioitava se, että työntekijä on lähtökohtaisesti työnantajaa heikommassa asemassa. Vaikka koulutuksen takaisinmaksusopimus ei ole työsopimus, eikä siten kuulu työsopimuslain soveltamisalaan, ei työoikeuden peruseriaatetta työntekijän suojelemisesta voida täysin sivuuttaa. Kun on kyse työntekijän ja työnantajan välisestä sopimuksesta, oli se sitten työsopimus tai varallisuusoikeudelliseksi katsottava sopimus, ollaan aina kosketuksissa työlainsäädännön kanssa. Kuten hallituksen esityksessä (157/2000) todetaan: "Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate"⁵⁷.

Sopimussuhteessa ei aina ole mahdollista tehdä tosiasiallisesti tasapuolista sopimusta, sillä osapuolet eivät voi olla aina taloudellisesti, sosiaalisesti tai juridisesti tasavertaisia. Heikoman sopijapuolen suojaaminen on nähty tarpeelliseksi, jottei vastapuoli voisi käyttää hyväk-

⁵³ Karhu – Tolonen 2012, s. 75.

⁵⁴ Norri 2014, s. 92.

⁵⁵ Karhu – Tolonen 2012, s. 72–73.

⁵⁶ Ks. tarkemmin sopimusosapuolten aseman merkityksestä: Annola 2001, s. 143–145.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 2.

seen asemaansa selvästi vahvempana sopijapuolena. Heikomman osapuolen suojaaminen tarkoittaa lähtökohtaisesti yleensä sopimusvapauden rajoittamista.⁵⁸ Mikäli koulutuksen takaisinmaksusopimus nähtäisiin työsopimuksena, heikomman osapuolen suoja olisi keskeisenä periaatteena sen säätelyssä. Eurooppalaisittain katsottuna työoikeus on jo pitkään ollut klassisen sopimusoikeuden ulottumattomissa, eikä työsopimuksia näin ollen voida katsoa *lex inter partes* -tyyppisiksi sopimuksiksi⁵⁹. Mikäli taasen koulutuksen takaisinmaksusopimus nähtäisiin puhtaana normaalin varallisuusoikeuden piiriin kuuluvana sopimuksena, olisi heikomman suojan periaate vähemmän keskeinen.

Koulutuksen takaisinmaksusopimus asettuu lähemmäs puhdasta varallisuusoikeudellista sopimusta. Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei ole työsopimus vaan yksityisoikeudellinen sopimus. Heikomman suoja -periaate näyttäytyy silti koulutuksen takaisinmaksusopimuksissa puhtaita normaaleja varallisuusoikeudellisia sopimuksia korostuneempana, sillä koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään lähtökohtaisesti kahden eriarvoisessa asemassa olevan osapuolen, työntekijän ja työnantajan välisenä sopimuksena. Siinä missä heikomman suoja työsopimuksissa korostuu välittömänä, ennaltaehkäisevänä suojana pakottavan lainsäädännön kautta näkyy, heikomman suoja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta kenties selvimmin jälkikäteisenä suojana sovittelun ja sopimusehdon tulkinnan mahdollisuutena.⁶⁰

2.4 Palvelussitoumus vertailukohtana

Palvelussitoumus on virkamiesoikeudellinen järjestely, jonka avulla pyritään sitouttamaan julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa työskentelevien virkamiesten osaamista. Vastineeksi tarjotusta koulutuksesta virkamies sitoutuu työskentelemään tietyn ajan. Palvelussitoumuksen käyttö on yleistä esimerkiksi puolustusvoimissa ja rajavartiolaitoksella.⁶¹ Palvelussitoumuksen tarkoitus on sitouttaa virkamiehen osaaminen virkamiehelle säädettyjä tai yhteisesti sovit-
tuja irtisanomisaikoja pidemmäksi aikaa. Rajavartiolaitoksen palvelussitoumuksesta sääde-

⁵⁸ Ämmälä 2000, s. 98–102.

⁵⁹ Schulze 2011, s. 198. Huomautettakoon, että hallituksen esityksen mukaan työsopimuskin on varallisuusoikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. HE 157/2000 vp, s. 117. Kuitenkaan puhtaana varallisuusoikeudellisena sopimuksena työsopimusta tuskin voidaan nähdä.

⁶⁰ Heikomman suojasta varallisuusoikeudessa yleisesti Ämmälä 2000, s. 97–109.

⁶¹ Esim. rajavartijan peruskurssin hakuoppaassa mainitaan palvelussitoumuksen kuuluvan opiskelijan velvollisuuksiin, sillä koulutuksen kustannuksista vastaa Rajavartiolaitos. Rajavartiolaitos 2017, s. 17.

tään rajavartiolaitoksen hallinnosta annetulla lailla (577/2005) ja puolustusvoimien vastaavista sitoumuksista maanpuolustuskorkeakoulusta annetussa laissa (1121/2008).⁶²

Virkasuhteissa tehtäneiden palvelussitoumuksia, silloin kun se on lain puitteissa mahdollista, mutta mitään estettä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tekemiselle ei ole. Etenkin tilanteissa, joissa laki ei mahdollista palvelussitoumuksen tekemistä, voidaan virkamiehille tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus siinä missä yksityisenkin työnantajan palveluksessa olevan työntekijän kanssa. Tällöin on kyseessä varallisuus oikeudellinen sopimussuhde, kuten koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonteeseen kuuluu – olkoonkin, että toisena sopimusosapuolena on valtion elin. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tehdään esimerkiksi kunnissa. Esimerkiksi vuoden 2008 Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jytyn Kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevassa suosituksessa todetaan seuraavaa: "Mikäli viranhaltija tai työntekijä on osallistunut tavanomaista kalliimpaan ja/tai pitempajaksoiseen täydennyskoulutukseen ja työnantaja maksaa koulutuksen, voidaan paikallisesti ja tapauskohtaisesti harkita takaisinmaksuehdon asettamista."⁶³

Koskisen mukaan palvelussitoumus voi olla joko yksityisoikeudellinen sopimus, olkoonkin niin, että toisena osapuolena on valtion elin, tai yksityisoikeudellinen hallintosopimus. Hän itse kategorisoi palvelussitoumuksen yksityisoikeudelliseksi hallintosopimukseksi.⁶⁴ Tutkielman kannalta ei ole merkityksellistä pidetäänkö palvelussitoumusta yksityisoikeudellisena sopimuksena vai jonain muuna, sillä tutkielman tarkastelun kohteena on koulutuksen takaisinmaksusopimus eikä niinkään palvelussitoumus. Palvelussitoumus on oivallinen vertailukohta koulutuksen takaisinmaksusopimukselle siinäkin mielessä, että siitä löytyy sääntelyä jopa lain tasolla.

⁶² Keskeisenä erottavana tekijänä virkasuhteen ja työsopimussuhteen välillä on koulutuksen takaisinmaksusopimuksen näkökulmasta se, että virkasuhteen sisällöstä on säädetty julkisen edun mukaisesti hyvinkin pikkutarkasti lainsäädännöllä. Koskinen – Kulla 2013, s. 18. Tarkennettakoon, että työsopimussuhteesta on niin ikään sääntelyä laissa, muttei yhtä yksityiskohtaisesti.

⁶³ Jyty 2008, s. 5.

⁶⁴ Koskinen 2015.

2.5 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen suhde perustuslakiin

Suomen perustuslain (731/1999) 7 §:ssä turvataan oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja 18 §:ssä oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Elinkeinonvapaus ei kuitenkaan ole ehdoton perusoikeus, vaan sitä voidaan rajoittaa lailla sekä välillisesti näissä laeissa sallituin oikeustoimin.⁶⁵ Alkuperäisissä perusoikeussäännöksissä ei tunnettu elinkeinonvapautta, mutta se haluttiin tuoda perusoikeustasolle johtamalla se omaisuusdensuojasta.⁶⁶

Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei rajoita siihen sitoutuneen työntekijän perustuslaillista oikeutta elinkeinonvapauteen samoin kuin kilpailukieltosopimus tai palvelussitoumus, joista on nähty tarpeelliseksi säännellä lailla. Tämä johtuu siitä, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei varsinaisesti sitouduta työskentelemään samalla työnantajalla tai olemaan työskentelemättä muille. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sitoudutaan koulutuskustannusten takaisinmaksuun tilanteessa, jossa koulutuksen jälkeinen työskentelyaika koulutuksen maksaneella työnantajalla jää aiottua lyhyemmäksi. Näin ollen koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei sovita työn tekemisestä vaan varallisuus oikeuksista. Irtisanoutuminen koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kestäessä ei ole varsinainen sopimusrikkomus vaan tuolloin irtisanoutuneen työntekijän tulee sopimuksen täyttääkseen maksaa sovittu korvaus tai ilman spesifioitua korvaussummaa tehdyn koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteella vahingonkorvaus. Joitakin analogisia päätelmiä kilpailukieltosopimuksen ja palvelussitoumuksen perustulusuhteesta voidaan koulutuksen takaisinmaksusopimukseenkin hyödyntää.

Palvelussitoumus ja siihen liittyvä koulutuskustannusten takaisinmaksuvelvollisuus ovat olleet perustuslakivaliokunnan käsiteltävänä mm. Rajavartiolaitoksen koulutusten osalta. Käytännössä perustuslakivaliokunta on pitänyt palvelussitoumuksia hyväksyttävänä edellyttäen, että laissa säädetään sitoumuksessa tarkoitetun palvelusajan enimmäiskesto ja palvelussuh-

⁶⁵ PeL:ssa ei kuitenkaan ole mainittu lakirajoitusedellytystä, mutta Länsineva on katsonut, että perusoikeuksien rajoitusten on perustuttava kirjoitettuun lakiin. Länsineva 2002, s. 77. Ks. perusoikeusrajoitusten "lakivaatimuksesta" Saraviita 2000, s. 156. Ks. perusoikeuksien ehdottomuudesta ja suhteellisuudesta yleisesti Viljanen 2001, s. 12–14.

⁶⁶ Saraviita 2000, s. 163.

teen perusehdot. Nämä perusehdot sisältävät palvelussitoumuksen lakkaamisen sekä ristiriitatilanteet.⁶⁷

Perustusvaliokunta on korostanut, että palvelussitoumuksen kestosta ja sitoumuksen purkamiseen liittyvistä korvaustilanteista säädetään riittävän täsmällisesti.⁶⁸ Palvelussitoumuksia on kuitenkin pidetty hyväksyttävänä, kustannetaanhan kadeteille erityisen kalliin koulutuksen lisäksi majoitus, muonitus ja vaatetus.⁶⁹ Hallituksen esityksen (40/2017 vp.) mukaan palvelussitoumuksen laatimista rajoitetaan entisestään, jotta turvattaisiin virkamiesten perustuslailiset oikeudet. Hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi lain sanamuotoa muutetaan siten, että rajavartiolaitoksen lentävän henkilöstön osalta palvelussitoumus olisi annettava vain vaadittaessa. Aikaisemmin käytäntö on ollut sellainen, että palvelussitoumus ei ole edellytyksenä lentävän henkilöstön opiskeluun osallistumiselle toisin kuin rajavartijan peruskurssille osallistumiselle. Hallituksen esityksen mukaan työnantajan oikeus harkita sopimuksen tarpeellisuutta lentävän henkilöstön osalta tulee kirjata nimenomaisesti säännöksessä.⁷⁰ Myös perustuslakivaliokunta painottaa hallituksen esityksestä (40/2017 vp.) antamassaan lausunnossa sitä, että palvelussitoumuksen vastaanottavalla osapuolella on velvollisuus huolehtia siitä, että opiskelija ymmärtää palvelussitoumuksen merkityksen erityisesti korvausvelvollisuuden osalta. Lisäksi perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että koska palvelussitoumus on perusoikeusrajoitus, on sen perustuttava aitoon suostumukseen ja vapaaseen tahtoon.⁷¹

Palvelussitoumuksille on siis laissa määrätty peruste, joka PeL 7 §:ssä henkilökohtaisen vapauden rajoittamiselle vaaditaan. Palvelussitoumusten perusoikeusrajoituksen voidaan muutoinkin ajatella olevan jokseenkin ristiriidaton – onhan se käynyt läpi perustuslakivaliokunnan tarkastuksen. Myös kilpailukieltosopimuksen osalta on erityisen painavaa syytä määriteltäessä painotettu, että työnantajan on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus valita vapaasti työpaikkansa.⁷²

⁶⁷ Perustuslakivaliokunta (jäljempänä PeV) 13/2001, vp. s. 2–3.

⁶⁸ PeV 31/2008, s. 3–4.

⁶⁹ PeV 13/2001, s. 2.

⁷⁰ HE 40/2017 vp, s. 10–11.

⁷¹ PeV 23/2017, s. 3–4.

⁷² HE (157/2000), s. 83

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksista ei kilpailukieltosopimuksen ja palvelussitoumuksen tavoin ole voimassa olevaa sääntelyä lukuun ottamatta joitakin työehtosopimuksia.⁷³ Niiden hyväksyttävyyys perustuu sopimusvapauden periaatteeseen, mikä on varallisuus oikeudellisille sopimuksille ominaista. Oikeuskirjallisuudessa koulutuksen takaisinmaksusopimuksia on käsitelty ohuelti, mutta ne on järjestään nähty laillisiksi. Kilpailukieltosopimuksen ja palvelussitoumuksen perusoikeusrajoituksen pohdinnan perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kannalta ainakin sen keston määrittelyä koskien. Sopimuksen keston tulisi olla suhteutettu siitä saatavaan riittävään vastineeseen, joksi luetaan työssäolosta maksettavan palkan lisäksi koulutuksesta saatu oppi ja osaaminen.⁷⁴

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voitaneen kiistatta pitää palvelussitoumuksen ja kilpailukieltosopimuksen tavoin hyväksyttävinä, joskin jälkimmäisiä vapaamuotoisempina sopimuksina. Mitä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perustuslain mukaisuuteen tulee, on sitä huomattavasti vaikeampi arvioida kuin kilpailukieltosopimuksen tai palvelussitoumuksen perustuslain mukaisuutta, sillä siitä ei ole nimenomaista sääntelyä.

Todettakoon, että koulutuksen takaisinmaksusopimusta harkittaessa olisi työnantajan otettava huomioon työntekijän oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Palvelussitoumuksesta johtuvan sääntelyn perusteella voidaan pohtia sitä, että voidaanko koulutuksen takaisinmaksusopimus katsoa helpommin päteväksi silloin, kun työntekijälle maksetaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sitoumusajalta korvausta, kuin tilanteissa, joissa korvausta ei makseta. Tämä lienee kuitenkin tosielämässä epätodennäköinen skenaario, sillä toimiihan koulutuksen takaisinmaksusopimus nimenomaisesti korvausmekanismina, jossa työntekijä korvaa työnantajalle koulutuskustannuksia. Joka tapauksessa tuolloin on koulutuksen, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus on tehty, oltava yhtä lailla tavanomaisesta poikkeavaa ja kustannuksiltaan tavanomaista merkittävämpi. Lienee myös korostetusti työnantajan vastuulla huolehtia ja varmistua siitä, että työntekijä koulutuksen takaisinmaksusopimusta allekirjoittaessaan ymmärtää mihin on sitoutumassa.

⁷³ Vrt. Ruotsin lainsäädännössä ei myöskään ole nimenomaista sääntelyä koulutuksen takaisinmaksusopimuksista.

⁷⁴ Mustajärvi 2014, s. 248.

Palvelussitoumuksen tavoin koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulisi olla ensinnäkin hyvin perusteltu (koulutuksen laajuus, kesto ja kustannukset) sekä perusehdoiltaan mahdollisimman selkeä. Siinä missä palvelussitoumuksen perusehdoista säännellään laissa, voidaan perusehdot kirjata koulutuksen takaisinmaksusopimukseen. Periaatteessa koulutuksen takaisinmaksusopimukset voivat olla muodoltaan vapaita, mutta molemmille osapuolille tulisi olla selvää, mikä on koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto, miten se lakkaa ja kuinka ristiriitatilanteissa toimitaan. Lienee kuitenkin tavanomaista, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksissa ei huomioida mitään erityistilanteita, vaan siinä sovitaan ainoastaan taloudellisista seuraamuksista sekä kestosta.

3 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN SISÄLTÖ

3.1. Työnantajan yleisvelvoite ja koulutuksen takaisinmaksusopimus

Koulutus esiintyy työlainsäädännössä useimmiten työnantajan velvollisuutena ja työntekijän oikeutena. Työlainsäädäntö asettaa työnantajalle monenlaisia koulutukseen liittyviä velvollisuuksia niin lainsäädännössä⁷⁵ kuin kollektiivisopimuksissakin. Näistä velvollisuuksista puhutaan esimerkiksi käsittein opastaminen, perehdyttäminen ja kouluttaminen.⁷⁶

TSL 2:1 §:n yleisvelvoitetta voidaan pitää lähtökohtana kaikelle työsuhteessa annettavalle koulutukselle. Tässä säädöksessä asetetaan työnantajalle yleisvelvoite työntekijän ammattitaidon kehittamisestä ja ylläpitämisestä. Tämän yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen (tai muun työnantajayhteisön) toimintaa, tehtävää tai työtä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan. Yleisvelvoitteen voidaan näin katsoa velvoittavan työnantajan huolehtimaan työntekijöiden työntekevalmiuksista. Tiitinen ja Krögerin mukaan pääperiaate on, että työnantaja vastaa yrityksen toimintaedellytyksiin ja työn teettämisolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä ja työntekijälle jää riski työkykyynsä kohdistuvista muutoksista.⁷⁷

TSL 2:1 §:n yleisvelvoitetta pidetään lähtökohtana kaikelle työsuhteessa annettavalle koulutukselle. Tiitinen ja Kröger katsovat, että työnantajan on tavoitteellisesti pyrittävä huolehtimaan paitsi työntekijän työtehtäviensä vaatimista valmiuksista myös mahdollisuuksien mukaan edellytyksistä aikaisempaa vaativimpien ja vastuullisempien työtehtävien hoitoon.⁷⁸ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena oleva koulutus on kuitenkin oltava ominaisuuksiltaan (kesto, laajuus) tavanomaisesta poikkeavaa koulutusta. Voidaan katsoa, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena oleva koulutus ylittää työnantajan yleisvelvoitteen vaatiman huolehtimisvelvoitteen ja on jo tässä suhteessa luonteeltaan tavanomaisuudesta poikkeavaa koulutusta. Jotta koulutus voi olla perusteena pätevän koulutuksen ta-

⁷⁵ TSL:n lisäksi mm. työturvallisuuslaki (738/2002) ja työaikalaki (605/1996).

⁷⁶ Mustajärvi 2014, s. 238.

⁷⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 159.

⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

kaisinmaksusopimukselle, sen on oltava myös ominaisuuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavaa sekä kustannuksiltaan merkittävä ja työnantajan (ainakin osittain) maksama.

3.2 Tavanomaisesta poikkeava, työnantajan kustantama koulutus

3.2.1 Ominaisuuksiltaan tavanomaisesta poikkeava koulutus

Lähtökohtana koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena olevalle koulutukselle on, että se on vapaaehtoista niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Ominaisuuksiltaan tavanomaisesta poikkeavan koulutuksen, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan tehdä, tulee poiketa ajallisen keston sekä laajuuden vuoksi tavanomaisesta⁷⁹. Mitään tyhjentävää määritelmää tai listausta ei tavanomaisesta poikkeavista koulutuksista voida laatia, sillä poikkeavuus riippuu sekä alasta että työntekijästä itsestään. Se, mikä kullekin alalle on tavanomaista koulutusta, voi selvitä työehtosopimuksesta, kuten tapauksessa TT:1998-41.

Tapauksessa TT:1998-41 oli kyse siitä, oliko koulutus, johon työntekijä työnantajan lähettämänä oli osallistunut sellaista, jota metalliteollisuuden työehtosopimuksen osana noudatetun Koulutussopimus -liitteen mukaan tarkoitettiin ammatillisella koulutuksella. Mikäli kyseessä olisi ollut ammatillinen koulutus, työnantaja olisi vastannut kyseisen koulutussopimuksen mukaan koulutuksesta aiheutuneista kustannuksista koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta huolimatta.

Hirvonen oli allekirjoittanut toukokuussa 1994 toistaiseksi voimassa olevan työ-sopimuksen sekä liitteen, jossa hän oli sitoutunut tarvittaessa osallistumaan työnantajan osoittamiin koulutustapahtumiin ja ammattikursseille. Työnantaja puolestaan oli lupautunut tältä ajalta maksamaan Hirvoselle peruspalkkaa sekä vastaamaan tarpeellisista kurssi-, matka-, ja asumiskustannuksista. Lisäksi liitteessä oli sovittu, että työntekijän osallistuessa kurssille solmittaisiin osapuolten välille toinen sopimus, jossa työntekijä sitoutuisi olemaan työnantajan palveluksessa määrääjän tai korvaamaan työnantajalle kurssituksesta aiheutuneen taloudellisen menetyksen.

⁷⁹ Mustajärvi 2014, s. 239.

16.9.1994 osapuolet olivat allekirjoittaneet työsopimuksen liitteessä sovitun mukaisesti erillisen sopimuksen koulutuksesta. Tämän koulutuksen takaisinmaksusopimuksen mukaan työnantaja oli maksanut kurssimaksun, kurssista aiheutuneet matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset sekä Hirvosen peruspalkan. Nämä kustannukset olivat yhteensä 11 769 markkaa. Hirvonen puolestaan oli sitoutunut maksamaan työnantajalle takaisin edellä mainitut kurssin kustannukset kokonaisuudessaan, mikäli hän eroaisi työnantajan palveluksesta ennen 12 kuukauden määräajan loppua. Sopimuksen tarkoittama kurssi oli päättynyt 17.11.1995 ja Hirvonen oli irtisanoutunut siten, että työsuhde oli päättynyt helmikuun lopussa 1996.

Työnantajan kanteen mukaan Hirvonen oli tämän sopimuksen perusteella velvollinen maksamaan työnantajan vaatimat koulutuskustannukset kokonaisuudessaan. Hirvonen vaati kanteen hylkäämistä vetoamalla siihen, että kurseilla annettu opetus oli ollut normaalia ammatillista koulutusta, jota annettiin kaikille lukkosepille. Hän vetosi keskusjärjestöjen väliseen työsopimuslain (1970) 17 §:n mukaiseen koulutussopimukseen, joka oli solmittu keskusjärjestöjen välillä ja joka oli osa työnantajaa sitovaa metalliteollisuuden työehtosopimusta. Tämän koulutussopimuksen 2-kohdan mukaan ammatillisen koulutuksen kustannukset kuuluivat kaikilta osin työnantajan vastuulle. Näin ollen Hirvosen 16.9.1994 allekirjoittama sopimus oli mitätön, koska se oli ristiriidassa työnantajaa vähimmäisehtona sitovan koulutussopimuksen kanssa.

Tapauksessa kuullut asianomaiset liitot⁸⁰ olivat yksimielisesti sitä mieltä, että Hirvonen oli osallistunut metalliteollisuuden työehtosopimuksen osana noudatetun Koulutussopimus -liitteen 2-kohdan mukaiseen ammatilliseen koulutukseen. Liitot kuitenkin pidättäytyivät antamasta lausumaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen pätevydestä, sillä Koulutussopimus -liitteessä ei ole sopimusmääräyksiä koulutuskustannusten takaisinmaksusta. Liitot lähtivät lausunnossaan siitä, että kysymys on ratkaistava yksittäistapauksena käyttäen kokonaisharkintaa ja ottaen huomioon laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929), työso-

⁸⁰ Metalliteollisuuden keskusliitto, Metallityöväen liitto, SAK sekä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto.

pimuslain (320/1970, kumottu) 48 §:n 3 momentti⁸¹, sekä koulutussopimuksen tarkoitus. Liitot katsoivat olevansa toimivaltaisia lausumaan ainoastaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tarkoituksesta.

Liitot totesivat, että Hirvosen kanssa tehty sopimus ei ole koulutussopimuksen tarkoituksen mukainen, sillä annettu koulutus on liittynyt läheisesti työsopimuksen alaan ja ollut suurelta osin myös *työnantajan intressissä*, eivätkä kustannukset ylittäneet tavanomaisia määriä. Lisäksi liitot kiinnittivät huomiota siihen, ettei Hirvonen olisi suoriutunut työnantajansa osoittamista tehtävistä ilman kyseessä olevaa koulutusta. Näin ollen liitot katsoivat, että tässä yksittäistapauksessa koulutuksen takaisinmaksusopimus ei ollut koulutussopimuksen tarkoituksen mukainen. Työnantajan intressissä tässä tarkoitettaneen sitä, että työnantajalla tulee olla *oikeutettu intressi* vaatia koulutukseen käyttämiään kustannuksia takaisin työntekijältä. Kairisen mukaan työnantajan oikeutettu intressi voi ilmetä esimerkiksi siten, että työnantajalla ei vielä koulutuksen aikana ole ollut mahdollisuutta hyödyntää koulutuksesta saatavaa osaamista, vaan tämä tulee hyödynnettäväksi vasta koulutuksen päättymisen jälkeen.⁸² Tähän oikeutettuun intressiin viitataan myöhemmin myös tapauksessa TT:2007-55⁸³. Kairisen esimerkin perusteella ei kuitenkaan voida päätellä, että kaikki koulutukset, jotka tulevat työnantajan hyödyksi vasta päätyttyään, voisivat automaattisesti olla koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena. On esimerkiksi täysin eri luokan panostus, mikäli työnantaja kustantaa työntekijän koulutuksen JHT-tilintarkastajaksi kuin ravintolan anniskeluvastaavaksi, vaikka molemmat vaativat pätevyyden.

Hirvosen tapauksessa työtuomioistuimien totesi lausunnossaan, ettei heillä ole aihetta poiketa liittojen näkemyksestä, jonka mukaan tapauksessa oli kyse metalliteollisuuden työehtosopimuksen osana noudatettavan koulutussopimuksen 2-kohdassa tarkoitettua tavanomaisesta ammatillisesta koulutuksesta. Työtuomioistuimien päätyi ratkaisussaan yksimielisesti siihen, että Hirvoselle annettu koulutus oli ollut sellaista koulutussopimuksen mukaista ammatillista koulutusta, jonka kustannuksista työnantaja maksaa. Perusteenaan työtuomioistuin käytti metalliteollisuuden työehtosopimuksen koulutussopimusta ja liittojen yllä kuvattua lausuntoa. Tuomioistuimen ratkaisusta ilmenee, että koulutussopimuksen tekemisessä olisi huomioitava ky-

⁸¹ Vastaa pääpiirteissään voimassaolevan työsopimuslain (55/2000) 10 lukua työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot.

⁸² Kairinen 2003, s. 420.

⁸³ Oikeuskirjallisuudessa oikeutetusta intressistä esim. Valkonen ym. 2008, s. 471.

seisen alan työehtosopimus⁸⁴ ja pätevyyttä arvioitaessa tulee kussakin tapauksessa erikseen huomioida tapaus kokonaisarvostelun pohjalta.

Ratkaisussa TT:1998-41 huomionarvoista on myös se, että tuomioistuimien viittasi perusteluissaan siihen, että koulutus oli ollut Hirvoselle tarpeen työtehtävistä selviämiseksi. Mustajärvi katsoo, että tällaisissa tilanteissa koulutus on aina tavanomaista ja siksi se kuuluu velvoitekoulutuksen piiriin (TSL 2:1 §), eikä näin ollen voi tulla koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteeksi⁸⁵. Pääsääntönä yritysten kustantamissa koulutuksissa voidaan pitää sitä, että mitä essentiaalisempia ne ovat työntekijän tekemän työn kannalta ja mitä tavanomaisempia ne ovat alalla, sitä todennäköisemmin ne kuuluvat työnantajan velvoitekoulutuksen piiriin. Tätä näkemystä puoltaa niin ikään työtuomioistuimen tapaus TT:2005-53, jossa oli kyse siitä, että tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanotun työntekijän ammattitaito ei olisi riittänyt uuden koneen käyttämiseen ilman pitkäkköä (n. 11 kuukautta) kestävä koulutusta, joten sitä ei yritykseltä vaadittu.

Myöhemmin myös tapauksessa TT:2007-55 oli kyse siitä, oliko koulutuksen takaisinmaksusopimus työehtosopimuksen vastainen:

Tapauksessa TT:2007-55 oli tehty koulutuksen takaisinmaksusopimus automyyjän työsopimuksen teon yhteydessä. Koulutuksen takaisinmaksusopimus koski automyyjän ammattitutkintoa. Työntekijä vetosi työsuhteen päättymisen jälkeen koulutuksen, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus oli tehty, olleen sellaista ammatillista täydennyskoulutusta, minkä perusteella ei koulutuksen takaisinmaksusopimuksia autoalan Koulutussopimuksen mukaan voitu tehdä.

Automyyjänä työskennelleelle työntekijälle oli työsopimuksen yhteydessä tehty koulutuksen takaisinmaksusopimus, jossa oli sovittu, että mikäli tämä irtisanoutuu aikaisemmin kuin yhden vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä, tulisi hänen maksaa maksimissaan 10 000 euroa, ja minimissään 5 000 euroa koulutuksen kustannuksista takaisin työnantajalle. Työntekijä irtisanoutui kahdeksan

⁸⁴ Ks. työehtosopimuksen sitovuudesta esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 767–768.

⁸⁵ Mustajärvi 2014, s. 249.

kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen ja työnantaja pidätti hänen lopputilistään 960 euroa ja oli lisäksi pyrkinyt perimään 4 060 euroa tältä.

Työtuomioistuin vahvisti tuomiolauselmassaan tapauksessa, että tapauksessa olleen automyyjän koulutus kuului sellaisen autoalan koulutussopimuksessa tarkoitetun ammatillisen koulutuksen piiriin, jonka kustannuksista työnantaja vastaa. Näin ollen yritys joutui palauttamaan työntekijälle tämän lopputilistä perusteettomasti pidätetyt 960 euroa korkoineen. Perusteluisaan työtuomioistuin korosti sopimuslakohtaisia käytäntöjä eli sitä millä tavoin alakohtaisia keskusjärjestösopimuksia on yleisesti tulkittu. Koska tapauksessa ei voitu näyttää toteen, että autoalalla olisi yleisesti noudatettu erilaista tulkintaa, tuomioistuin haki autoalan koulutussopimuksen tulkinnalle perusteluja yleisistä periaatteista, joita työehtosopimuksia sovellettaessa on noudatettu. Näillä yleisillä periaatteilla tarkoitettaneen työehtosopimuksen tarkoituksen selvittämistä sekä tässäkin tapauksessa ratkaisun TT:1998-41 perusteella esiin nostettua työnantajan intressiä. Ratkaisussa huomioitiin myös autoalan koulutussopimuksesta esitetty selvitys, jossa sekä työnantajapuolen että työntekijäpuolen edustajat kertoivat ristiriitaiset näkemyksensä kyseisestä autoalan työehtosopimuksen koulutussopimuksesta. Vaikuttaisi jopa siltä, että tuomioistuin olisi antanut alan vakiintuneelle tavalle enemmän painoarvoa kuin työehtosopimuksen tarkoitukselle, mikäli tällainen alan vakiintunut tapa olisi voitu näyttää toteen.

Molemmissa työtuomioistuimen tapauksissa TT:1998-41 sekä TT:2007-55 etsittiin vastauksia nimenomaan työehtosopimuksista liitteineen. Ominaisuuksiltaan tavanomaisesta poikkeavan koulutuksen, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan tehdä, tulee siis poiketa ajallisen keston sekä laajuuden vuoksi tavanomaisesta. Ensisijainen lähde sen selvittämiseen, mikä on kullekin alalle tavanomaista koulutusta, on kyseisen alan työehtosopimus liitteineen. Aina kuitenkin ei työehtosopimuksesta selviä, mitä pidetään kullakin alalla tyyppillisenä koulutuksena.

Sen lisäksi, että koulutuksen on oltava kyseiselle alalle epätyypillistä, tulisi sen olla myös tavanomaisesta poikkeavaa suhteessa kyseiseen työntekijään. Yleisesti ottaen juoksupojan kouluttaminen johtajaksi lienee poikkeuksellisempaa kuin vuoropäällikön kouluttaminen päällikön tehtäviin. Korostettakoon, että se, mikä tekee koulutuksesta tavanomaisesta poikkeavaa, on aina tapauskohtaista ja riippuu paitsi alasta myös työntekijästä jonka kanssa koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään.

3.2.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto

Mustajärven mukaan vaikuttaa siltä, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksia on tehty useissa tapauksissa työsopimuslain määäämiä kilpailukielto sopimuksen määääaikoja noudattaen.⁸⁶ Koulutuksen takaisinmaksusopimusten kestosta ei ole tehty tutkimusta, mutta lakiin nojaavaa perustetta kilpailukielto sopimusten määääaikojen noudattamiselle ei ole. Laista tai muista oikeuslähteistä ei myöskään ole pääteltävissä muuta ohjeistusta koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kestolle. Luonnollisesti kuitenkin koulutuksen takaisinmaksusopimus ja sen kesto voi altistua kohtuuttomuusarviointille.

Moilasen mukaan sitoutumisaika koulutuksen takaisinmaksusopimuksissa voidaan määritellä esimerkiksi 1–2 vuoden pituiseksi.⁸⁷ Mustajärvi ottaa esimerkinomaisesti esille Itä-Suomen yliopiston, jossa on tehty linjaus 1–2 vuoden mittaisista koulutuksen takaisinmaksusopimuksista, sekä Aalto-yliopiston, jossa vastaava linjaus koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kestolle on kolme vuotta. Mustajärven mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto vaihtelee sen mukaan, mikä on ollut työnantajan subventio koulutukselle.⁸⁸ Mustajärven kanta vaikuttaa perustellulta jo kohtuusnäkökulmastakin tarkasteltuna. Mitä suuremmat koulutuskustannukset, sitä pidempi koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto lienee kohtuullinen.

Myös palvelussitoumuksia koskevassa lainsäädännössä on nähtävissä linjausta siinä, kuinka koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sitoumusaika pitenee koulutuksen kustannuksien määrän noustessa. Lainsäätäjä on palvelussitoumusten kohdalla ottanut huomioon koulutusten suuret kustannukset ja päätyntä pisimmillään 14 vuoden palvelussitoumuksen asettamiseen. Lentävän henkilöstön kouluttaminen maksaa rajavartiolaitokselle koulutuksista eniten, arviolta 200 000 euroa⁸⁹, joten muita palvelussitoumuksia pidempi sitoutumisaika vaikuttaa perustellulta. Sitoumuksen vaatimista perustellaan hallituksen esityksessä (6/2005) kustannusten merkittävyyden lisäksi sillä, että ilman sitoumusta olisi todennäköistä että lentohenkilökunnan

⁸⁶ Mustajärvi 2014, s. 247.

⁸⁷ Moilanen 2013, s. 199.

⁸⁸ Mustajärvi 2014, s. 247.

⁸⁹ Vrt. Lääkärin koulutus, jonka kustannus valtiolle on samaa luokkaa n. 170 000 euroa. Yle Uutiset 2009. Lääkäreille on tuloksetta vaadittu palvelussitoumusta toimenpidealoitteella eduskunnassa. TPA 37/2012 vp.

koulutukseen uponneet varat jäisivät ilman vastinetta heidän siirtyessään muille työnantajille.⁹⁰

Lentäjän koulutukseen nähden verrattain edullisempaan upseerin koulutukseen vaadittu sitoumusaika vaihtelee kolmesta neljään vuoteen.⁹¹ On vaikeaa nähdä, että koulutuksen takaisinmaksusopimus voisi olla pidempi kuin laissa tiettyä koulutusta koskevalle palvelussitoumukselle asetettu enimmäiskesto aika 14 vuotta. Näin pitkän koulutuksen takaisinmaksusopimuksen olisi perustuttava erittäin kalliille koulutukselle. Lisäksi näin pitkälle koulutuksen takaisinmaksusopimukselle saattaisi olla kohtuullinen vaatimus, että se palvelussitoumuksesta sanotun tavoin perustuisi todelliselle uhkalle siitä että koulutettuun työntekijään panostetut varat jäävät ilman vastinetta, jos tämä siirtyy toiselle työnantajalle.

Tapauksessa KKO 1989:75 oli kyse siitä, tuliko työntekijän korvata sovitut koulutuskustannukset lähdettyään koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovitun vähimmäiskeston aikana, vaikka tämän työnkuva oli olennaisesti muuttunut aiemmin sovitusta:

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1989:75 oli sovittu, että työnantaja ottaisi työntekijä Hassin erikoistutkijaksi 1.1.1981 alkaen ja Hassi saisi lähteä työsuhteen katkeamatta USA:han opiskelemaan kolmeksi vuodeksi valmistuakseen tohtoriksi tai suorittaakseen sitä vastaavan tutkimustyön. Niin ikään sovittiin, että työnantaja maksaa hänelle opiskeluajalta, kuitenkin enintään kahdelta vuodelta, määrän joka oli maksimissaan puolet työsopimuksen mukaisesta palkasta. Hassi puolestaan oli sitoutunut toimimaan yrityksessä vähintään vuoden ja, mikäli yhtiö maksoi hänelle palkkaa opiskeluajalta, vuoden lisäksi kaksi kertaa niin pitkään kuin mitä hänelle oli maksettu puolta palkkaa – kuitenkin enintään kolmen vuoden ajan.

Hassi oli lähtenyt sovitusti USA:han 1.1.1982 ja yhtiö oli maksanut hänelle palkkaa sosiaalikuuluineen kolmen vuoden ja kahden kuukauden ajan opiskelu-

⁹⁰ HE 6/2005 vp, s. 91. Ks. lisäksi KHO 15.4.1996/1026, jossa ilmavoimien lentäjä oli palvelussitoumuksesta huolimatta siirtynyt toiselle työnantajalle.

⁹¹ Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta 1121/2008 29 §. Sitoumusajan pituus riippuu koulutuksen tasosta. Maisterit ja tohtorit sitoutuvat laajemman tutkintonsa perusteella neljäksi ja kandidaatin tason tutkinnon suorittaneet kolmeksi vuodeksi.

ajalta. Valmistuttuaan tohtoriksi Hassi oli palannut Suomeen ja aloittanut sovittu työt yrityksessä 1.3.1985. 19.7.1985 Hassi oli irtisanonut työsopimuksensa ilmoittaen syyksi sen, ettei tämä ollut saanut työsopimuksen mukaista työtä. Hassi oli näin ollen aiheettomasti rikkonut työsopimusta ja yhtiö vaati oikeus- teitse häntä korvaamaan koulutuskustannukset korkoineen. Vastauksessaan Hassi kiisti kanteen ja katsoi, että hänen olisi tullut saada työsopimuksensa mukainen erityistutkijan työ ja lisäksi hän vetosi siihen, että työsopimuksen kesto- koskenut ehto oli joka tapauksessa kohtuuton ja jätettävä työsopimuslain 48 §:n 3 momentin nojalla huomiotta.

Tapauksen KKO 1989:75 perusteella korkein oikeus katsoi Hassin rikkoneen sopimusta ja velvoitti Hassin suorittamaan yhtiölle vahingonkorvausta. Ratkaisussaan korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, ettei sopimuksessa oltu tarkemmin määritelty niitä tehtäviä, joissa Hassin tulisi Suomeen palattuaan toimia. Mielenkiintoista on, ettei tuomioistuin perusteluissaan ottanut huomioon Hassin vetoamista keston kohtuuttomuudesta. Sopimuksen keston ei lopulta otettu kantaa, vaikka yhtiön vaatimaa vahingonkorvaussummaa päädyttiin sovitteluun Hassin hyväksi. Voitanee katsoa, että ainakaan tällainen laajamittainen tutkintoon johtava koulutus, jonka kustannuksista työnantajan pitkälti vastaa, ei ole välttämättä kohtuuton neljän vuoden kestolla. Neljän vuoden rajaa ei tapauksen perusteella voida yleisesti johtaa, mutta huomionarvoista on, että koulutuksen takaisinmaksusopimukset eivät, vastoin Mustajärven kantaa⁹², noudata kilpailukieltosopimuksen määräaikoja. Hassin tapauksessa työnantajalla oli selvästi oikeutettu intressi koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tekemiseen siinäkin mielessä, että tohtorin tutkinnosta saatava hyöty tuli työnantajan eduksi vasta koulutuksen päätyttyä.

3.2.3 Työnantajan kustantama koulutus

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ominaisuuksiin kuuluu ominaisuuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeava koulutus, joka on niin ikään työnantajan osittain tai kokonaan kustantama. Koulutuksen lisäksi työnantaja voi kustantaa osan tai kaikki koulutukseen liittyvät muut kulut, kuten ruokakustannukset ja matkakorvaukset. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena oleva koulutus voinee periaatteessa olla vain osin työnantajan kustantamaa. Merki-

⁹² Mustajärvi 2014, s. 247.

tyksellistä on, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena oleva koulutus on kustannuksiltaan tavanomaista merkittävämpää ja työnantajalle aiheutuu kustannuksista tavanomaista kouluttamista merkittävämpi kustannuserä.

Työnantajalle työntekijän kouluttamisesta aiheutuvat kustannukset voivat olla muitakin kuin itse koulutuksen aiheuttamia kuluja. Kairinen mainitsee työnantajan kustannuksiksi myös työnantajan maksaman palkan ja siitä aiheutuvat sivukulut.⁹³ Työnantajan kustantama koulutus voi periaatteessa olla myös ilmainen koulutus. Tällainen voisi olla esimerkiksi tarjoilijana työskennelle työntekijälle tarjoutunut mahdollisuus käydä (valtion kustantama) restonomin tutkinto, josta on hyötyä työnantajalle. Koulutus voi tällöin olla työnantajan kustantamaa vaikkapa siten, että työnantaja antaa työntekijän käyttää kolmivuotisen tutkinnon ajan yhden työpäivän viikosta opintojensa suorittamiseen työajalla. Merkityksellistä tällöin ei ole se, muodostuvatko työnantajan maksamat koulutuskustannukset nimenomaisesti maksullisesta koulutuksesta, vaan se, että työnantajalle aiheutuu kustannuksia ja ne ovat merkittävämpiä kuin tavanomaisesti.

Työnantajan osittain tai kokonaan kustantaman koulutuksen on oltava kustannuksiltaan tavanomaista merkittävämpää. Tapauksen TT:1998-41 perusteella on oikeuskirjallisuudessa oltu sitä mieltä, että muutaman tuhannen euron kustannukset eivät vielä riitä merkittäväksi kustannusmääräksi.⁹⁴

Hirvonen oli allekirjoittanut työsuhteen alussa toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen sekä liitteen, jossa hän oli sitoutunut tarvittaessa osallistumaan työnantajan osoittamiin koulutustapahtumiin ja ammattikursseille. Liitteessä oli myös sovittu, että työntekijän osallistuessa kurssille solmittaisiin osapuolten välille toinen sopimus, jossa työntekijä sitoutuisi olemaan työnantajan palveluksessa määrääjän tai korvaamaan työnantajalle kurssituksesta aiheutuneen taloudellisen menetyksen. Myöhemmin Hirvonen oli osallistunut kurssille ja allekirjoittanut sovitusti koulutuksen takaisinmaksusopimuksen, jossa sovittiin työnantajan vastaavan kurssimaksusta, kurssista aiheutuneista matka-, majoitus- ja ruokakustannuksista sekä Hirvosen peruspalkasta koulutuksen ajalta. Nämä kustannukset olivat yhteensä 11 769 markkaa. Hirvonen oli kuitenkin lähtenyt en-

⁹³ Karinen 2003, s. 421.

⁹⁴ Mustajärvi 2014, s. 250.

nen sovitus määräajan (12 kk) loppua, ja näin ollen työnantajana toiminut yritys vaati tältä edellä mainittuja koulutuskustannuksia takaisin. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen katsottiin olevan mitätön, koska se oli ristiriidassa työnantajaa sitovan työehtosopimuksen liitteenä olevan koulutusopimuksen kanssa.

Kustannuksiltaan kalliimpikaan koulutus ei kelpaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteeksi, mikäli sen kustantaminen on kyseisessä yrityksessä tai alalla työnantajalle tavanomaista. Toisaalta edullisemmankin koulutuksen perusteella voidaan kenties tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus, mikäli se ei ole alalle tavanomaista ja kunhan se ylittää "muutamman tuhannen euron" rajan. Oikeuskirjallisuudessa käytettyä ilmaisua "muutamasta tuhannesta" tuskin voidaan tarkasti määritellä ja kuten oikeustapauksessa TT:1998-41, käsittelyssä on aina yksittäistapaus, jossa käytetään kokonaisharkintaa. Koulutuskustannusten takaisinmaksusopimus edellyttää myös, että työnantajalle on todellisuudessa aiheutunut ylimääräisiä kustannuksia työntekijän kouluttamisesta.⁹⁵

3.3 Sovitun korvaussumman tai vahingonkorvauksen määrä

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ominaisuuksiin kuuluu ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta. Usein ehdon vahvistamiseksi sovitaan korvaussummasta, joka tulee maksettavaksi, mikäli työntekijä lähtee ennen sovitus määräajan loppumista. Sopimussakosta ei koulutuksen takaisinmaksusopimuksen yhteydessä voida puhua, sillä kyseessä ei ole sopimusrikkomus, vaikka työntekijä lähtisi ennen sovitus määräajan loppumista. Sopimussakko toimii sopimuksen tehosteena, ja sen tarkoitus on toimia paitsi riskien kvantifioijana myös kannusteena toiselle osapuolelle, jotta tämä täyttää omat sopimuksen päävelvollisuutensa.⁹⁶ Koulutuksen takaisinmaksusopimus puolestaan toimii kustannusten korvausmekanismiänsä itsessään, ja sen päävelvoitteena on nimenomaan kustannusten takaisinmaksu tilanteessa, jossa työntekijä lähtee ennen sovittua määräaika. Joissain yhteyksissä on koulutuksen takaisinmaksusopimuksen korvaussummasta käytetty termiä sopimussakko, mutta sellaiseksi nimeäminen ei

⁹⁵ Kairinen 2003, s. 421.

⁹⁶ Carlsson – Ruotsalainen 2013, s.35. Päävelvollisuus kilpailukieltosopimuksessa on negatiivinen sopimus siitä, että työntekijä ei mene kilpailijalle töihin sovittuna aikana työsuhteen päättymisen jälkeen.

vielä tee siitä sopimussakkoa.⁹⁷ Oikeudellisesti ratkaisevaa on sopimusehdon tosiasiallinen luonne, ei sen nimitys.⁹⁸

Koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan tehdä myös laveasti ilman nimenomaista korvaussummaa, mutta sopimuksessa on oltava ehto koulutuskustannusten takaisinmaksusta ollakseen koulutuksen takaisinmaksusopimus. Kun koulutuksen takaisinmaksusopimukselle on riittävät perusteet (koulutus on työnantajan kustantama ja ominaisuuksiltaan tavallisesta poikkeava), voidaan alkaa pohtia sopivaa korvaussummaa. Mikäli koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei olisi sovittu korvaussummaa, tulisi työnantajan pystyä osoittamaan sattuneen vahingon määrä ja sen perusteella vaadittava vahingonkorvaus. Etukäteen sovittu korvaussumma puolestaan on lähtökohtaisesti tosiasiallisesta vahingosta riippumaton.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovittu korvaussumma toimii lähtökohtaisesti vastuun ylä- ja alarajana.⁹⁹ Teoriassa korvaussumman määrittämiselle ei ole rajoitteita, joten työntekijä ja työnantaja voivat sopimusvapauden puitteissa sopia suurestakin korvaussummasta. Käytännössä lienee selvää, ettei työntekijälle voi tulla maksettavaksi työnantajalle tulevaa todellista vahinkoa suurempaa korvaussummaa. Etenkin kun ottaa huomioon työntekijän aseman lähtökohtaisesti työnantajaansa nähden heikompana sopimusosapuolena, lienee selvää, ettei korvaussumma voi ainakaan olla suurempi kuin työnantajalle koulutuksista aiheutuneet todelliset kustannukset ovat. Jo vahingonkorvausoikeudellisen rikastumiskiellonkin mukaan korvauksen saaminen ei saa johtaa siihen, että vahingonkärsijä (työnantaja) olisi sen saatuaan paremmassa asemassa kuin ennen vahinkotapahtumaa (työntekijän poislähtö).¹⁰⁰

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovittava korvaussumma on syytä sopia suhteessa sopimuksen kestoon ja koulutuksen laajuuteen sekä työnantajan maksamiin kustannuksiin. Luonnollisesti koulutuksen takaisinmaksusopimus on yritysoikeussuunnittelun kannalta onnistunein silloin, kun sen kohtuullisuudesta ovat molemmat osapuolet samaa mieltä. Sopimuksen kohtuullistamiseen kuluu kuitenkin aina transaktiokustannuksia (tapahtui se sitten tuomioistuimessa tai yhdessä sopimalla), oli lopputulos mikä tahansa. Koulutuksen takaisin-

⁹⁷ Esim. Mustajärvi 2014, s. 254.

⁹⁸ Vastaavasti sopimussakkoa on kutsuttu muun muassa viivästyskorvaukseksi tai erokorvaukseksi. Ks. sopimussakon luonteesta esim. Määttä 2017, s. 173.

⁹⁹ Vrt. sopimussakko. Hemmo – Kaisto 2001, s. 80.

¹⁰⁰ Hemmo 2005, s. 204.

maksusopimuksen korvaussumma tulisikin asettaa siten, että se on tarpeeksi korkea kattaakseen yrityksen koulutusinvestoinnin, josta se ei pääse työntekijän lähtemisen vuoksi hyötymään, mutta tarpeeksi matala ollakseen kohtuullinen.

Tavanomaista on, että korvaussumma koulutuksen takaisinmaksusopimuksissa laskee sopimuksen sidonnaisuusaikana lineaarisesti.¹⁰¹ Oikeuskirjallisuudessa simppelin esimerkin koulutuskustannusten takaisinmaksusopimuksesta antaa Moilanen. Hänen esimerkkinsä mukaan koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan tehdä kahden vuoden mittaiseksi, jolloin työntekijä on velvollinen maksamaan koulutuskustannukset kokonaisuudessaan takaisin työnantajalle irtisanoutuessaan vuoden sisällä koulutuksen päättymisestä ja koulutuskustannuksista puolet irtisanoutuessaan vuoden ja kahden vuoden välissä.¹⁰²

Voitaneen ajatella, että mitä pidempi koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kesto on, sitä suotavampaa olisi porrastaa korvattavan summan määrää. Mitä kalliimpi ja laajempi koulutus on kyseessä, sen pidempi kesto koulutuksen takaisinmaksusopimukselle on perusteltu. Verraten palvelussitoumuksista pisimpään, lentäjille tehtävään 14 vuoden sitoumukseen, tuntuisi kohtuuttomalta, jos työntekijä 13 vuoden ja 364 päivän jälkeen lähtiessään joutuisi maksamaan saman summan kuin vaikkapa vuoden tai viiden vuoden kohdalla lähtiessään.

Tosielämässä esimerkiksi Tehy ohjeistaa seuraavanlaisesti: "Suositeltavaa on sopia, että takaisinmaksettavat kustannukset vähenevät sitä mukaa, kun vähimmäisaika täyttyy."¹⁰³ Helsingin yliopisto puolestaan ohjeistaa, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen lähtökohtana on yli 5 000 euroa maksavat koulutukset. Nämä ohjeistetaan porrastamaan seuraavanlaisesti: Alle kymmenen tuhannen euron koulutuksissa sitoutumisaika on yksi vuosi, jonka aikana takaisinmaksettava osuus pienenee kuukausittain 1/12 kokonaissummasta. Yli kymmenen tuhannen euron koulutuksissa sitoutumisaika 1 vuosi 6 kk ja takaisinmaksettava osuus pienenee 1/18 per kuukausi.¹⁰⁴ Mielenkiintoista on, että sekä työnantajapuolella (Helsingin yliopisto) että työntekijäpuolella (Tehy) ollaan kyseisissä esimerkeissä yhtä mieltä siitä, että korvaussumma tulisi asettaa lineaarisesti laskevaksi.

¹⁰¹ Kairinen 2003, s. 421.

¹⁰² Moilanen 2013, s. 199.

¹⁰³ Tehy 2017.

¹⁰⁴ Helsingin yliopisto 2017.

3.4 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulkinta

3.4.1 Yleistä

Jos koulutus, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus on tehty, ei ole ominaisuuksiltaan tavanomaisesta poikkeavaa tai työnantajan kustantamaa, on koulutuksen takaisinmaksusopimus kokonaisuudessaan mitätön.¹⁰⁵ Tällainen voisi olla vaikkapa työnantajan yleisvelvoitteen (TSL 2:1 §:n) piiriin kuuluva työntekijän normaali työhön perehdytys, jonka perusteella tehtäisiin mitätön koulutuksen takaisinmaksusopimus. Mitään tyhjentävää listausta siitä, millaisissa tilanteissa koulutus on ominaisuuksiltaan ja kustannuksiltaan tavanomaisesta poikkeavaa, ei voida antaa, vaan harkinta tehdään ristiriitatilanteissa tapauskohtaisen kokonaisharkinnan avulla. Jos koulutus on ominaisuuksiltaan ja kustannuksiltaan tavanomaisesta poikkeavaa, mutta koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sisällössä on virhe, sopimusta voidaan sovitella. Sovittelulle voi altistua *sopimuksen kesto, korvaussumma* tai erilaiset *työsuhteen päättämistilanteet*.

Yleisesti hyväksyttyä määritelmää pätemättömyys-käsitteelle ei ole. Pätemättömyydestä voidaan puhua esimerkiksi silloin, kun oikeustoimi jää ilman sitovaa vaikutusta syntymisessään, muodossaan, sisällyksessään tai siinä itsessään muutoin olevan virheen vuoksi.¹⁰⁶ Koulutuksen takaisinmaksusopimus saattaa olla pätemätön esimerkiksi silloin, kun työntekijä palaa pitkältä perhevapaalta ja tämä tarvitsee koulutusta tietojensa päivittämiseksi.¹⁰⁷ Tällöin koulutus kuuluu selkeästi tavanomaiseen TSL 2:1 §:n mukaiseen työnantajan yleisvelvoitteen piiriin kuluvaan koulutukseen, eikä se näin ollen voi olla perusteena koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tekemiselle. Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei myöskään voi perustua työntekijän itse hankkimalle ja kustantamalle koulutukselle, vaikka se olisikin tapahtunut työsuhteen

¹⁰⁵ Varallisuus oikeudellisten sopimusten pätemättömyyttä säännellään ensisijaisesti Oikeustoimilain (228/1929) 3 luvussa. Sopimusten pätemättömyyttä voi aiheuttaa esimerkiksi pakottaminen. Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin juuri koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käytännön kannalta olennaisia pätemättömyystilanteita.

¹⁰⁶ Saarnilehto 2009, s.106. Taxell on todennut, ettei kaikkia mahdollisia pätemättömyyden aiheuttavia tilanteita ole mahdollista tarkasti ja tyhjentävästi luetella. Kuten Pohjoismaissa on tapana, suurin osa pätemättömyysperusteista on säädetty oikeustoimilaissa. Taxell 1972, s. 139.

¹⁰⁷ Kairinen 2003, s. 20. Kairinen käyttää kylläkin tässä yhteydessä termiä "kohtuuton". Tässä tutkielmassa kyseinen sinänsä mainio esimerkki luetaan pätemättömyyden piiriin, sillä kyseinen tilanne johtaisi mitä ilmeisemmin koko sopimuksen pätemättömyyteen, sillä koulutus ei olisi tavanomaisesta poikkeava.

teen aikana ja liittyisi kyseiseen työhön. Koulutuksen on oltava työnantajan kustantamaa ja ominaisuuksiltaan poikkeavaa.

Vaikka koulutuksen takaisinmaksusopimus olisi tehty sellaisen koulutuksen perusteella, joka ei ole tavanomaisesta poikkeava, saattaa se jäädä voimaan ja työnantaja voi irtisanomistilanteessa vaatia sen perusteella koulutuskustannusten takaisinmaksua. Toisin sanoen koulutuksen takaisinmaksusopimuksen pätemättömyys on moitteenvaarainen, ja työntekijän on tällaisessa tilanteessa nostettava kanne (entistä) työnantajaansa kohtaan, kuten tapauksessa TT:2007-55. Mikäli työntekijä ei suostu maksamaan työnantajan vaatimaa koulutuksen takaisinmaksusopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta ja työnantaja uskoo sopimuksen olevan pätevä, tulee työnantajan niin ikään hakea saataviaan oikeusteitse, kuten tapauksessa TT:1998-41.¹⁰⁸

3.4.2 Oikeustoimilain viitekehys koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sovittelulle

Siinä missä palvelussitoumuksen kohtuullistettavuudesta voidaan olla montaa mieltä, on kiistatta selvää, että koulutuksen takaisinmaksusopimukset ovat kohtuullistettavissa.¹⁰⁹ Koulutuksen takaisinmaksusopimus, kuten muutkin varallisuus oikeudelliset sopimukset, voi siis tulla kohtuuttomuuden nojalla uudelleenarvioitavaksi. Sovittelu edellyttää aina sitovaa oikeustointa. Sellaista, mikä ei sido, ei voi lieventää kohtuullistamalla.¹¹⁰ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sovittelulle on siis edellytyksenä se, että se on alun perin tehty pätevin perustein eli sen perustana oleva koulutus on hyväksyttävää.

Oikeustoimilain (laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929, myöh. OikTL) 36 §:ssä on sopimusten yleinen sovittelusäännös, jonka mukaan oikeustoimen ehtoa voidaan sovitella tai jättää ehto huomioon ottamatta, jos ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen. Kohtuuttomuusarvioinnissa huomioidaan oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat. Säännös on indispositiivinen eikä sopimusosapuoli näin ollen voi etukäteen luopua oikeudes-

¹⁰⁸ Ks. pätemättömyyden voimaansaattamisesta yleisesti esim. Saarnilehto – Annola 2012, s. 411–412.

¹⁰⁹ Koskinen 2015.

¹¹⁰ Ks. esim. Pöyhönen 1988, s. 1.

taan vedota oikeustoimen kohtuullisuuteen. Kohtuullistamissäännöksen tarkoituksena on sopimustasapainon ylläpitäminen, jotta sopimuksen perustamat oikeussuhteet voisivat säilyä.¹¹¹

Lähtökohta sopimussidonnaisuudessa on, että osapuolet ovat yhdenvertaisia. Yhdenvertaisuudesta johtuen sopimusten pääsääntö on, ettei niitä sovitella. Sopimusneuvotteluissa on aina mukana riski siitä, että toinen osapuoli on parempi neuvottelemaan, eikä sopimuksesta saatava hyöty välttämättä ole optimaalinen. Sovittelukynnyksen ylittyminen edellyttää tietyn sovittelukynnyksen minimitason ylittymistä.¹¹² Lähtökohta oikeustoimen kohtuullistamiselle on ilmennyt myös korkeimman oikeuden tuomiolauselmassa KKO 2001:27:

Varallisuus oikeudessa on pääsääntönä, että sopimukset sitovat osapuolia sellaisina kuin ne on tehty. Sopimusehtojen kohtuullistamista eli sovittelua koskevat säännökset ovat poikkeussääntöjä.¹¹³

Lähtökohta siis on, että sopimusvapauden nojalla tehdyt sopimukset sitovat (*pacta sunt servanda*). OikTL 36 §:ää voidaankin pitää merkittävänä sopimusvapauden rajoittajana ja keskeisenä heikomman osapuolen suoja mekanismina. Hallituksen esityksessä tämä on otettu huomioon painottamalla sitä, että vaaditaan todella merkittävää tasapainottomuutta sopimuksen osapuolten välillä ennen kuin yleisen sovittelusäännöksen perusteella voidaan puuttua sopimukseen.¹¹⁴

Koulutuksen takaisinmaksusopimus altistuu erityisen herkästi kohtuullistamiselle, sillä työnantaja on lähtökohtaisesti aina neuvottelun vahvempi osapuoli, onhan työntekijä taloudellisesti riippuvainen työnantajastaan. Työntekijän ja työnantajan välistä sopimusvapautta rajoitetaan rajusti työsuhdetta koskevalla lainsäädännöllä sekä työehtosopimuksilla.¹¹⁵ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei kuitenkaan sovi työsuhteesta tai sen ehdoista, minkä vuoksi koulutuksen takaisinmaksusopimus on luonteeltaan ennen muuta varallisuus oikeudellinen sopimus. Koulutuksen takaisinmaksusopimukset nähdään lähtökohtaisesti vapaaehtoisiksi, yksityisten välillä tehtäviksi sopimuksiksi. Kilpailukieltosopimuksiin verrattuna ne tar-

¹¹¹ Mähönen 2012, s. 110.

¹¹² Mähönen 2000a, s. 113.

¹¹³ KKO 2001:27.

¹¹⁴ HE 247/1981 vp, s. 14–15.

¹¹⁵ Ks. työoikeuden lähtökohdista ja heikomman suojasta työsopimussuhteessa tarkemmin: Kairinen 2004, s. 36–46.

joavat molemmille osapuolille jotakin ja ovat jossain määrin molempien osapuolten intressissä. Kuitenkaan ei voi kiistää, etteikö työnantaja olisi lähtökohtaisesti paremmassa neuvotteluasemassa työntekijään nähden. Kohtuuttomuusarvioinnille voi altistua sopimuksen kesto, sopimussakon määrä tai erilaiset työsuhteen päättämistilanteet.

3.4.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen keston ja korvauksen kohtuullistaminen

Koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään lähtökohtaisesti siten, että siinä sovitaan tietyistä korvaussummasta, joka tulee maksettavaksi työntekijän irtisanoutuessa tietyn ajan sisällä yrityksestä omasta tahdostaan. Joskus kuitenkin voi olla, että koulutuskustannusten takaisinmaksusta on sovittu epämääräisesti ilman nimenomaista vahingonkorvaussummaa ja tällöin takaisin maksettavien kustannusten määrä arvioidaan tavanomaisena vahingonkorvauksena, kuten tapauksessa KKO 1989:75:

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1989:75 oli sovittu, että työnantaja osallistui työntekijän koulutuskustannuksiin ja että työntekijä toimisi koulutuksen jälkeen vähimmäisajan yrityksessä. Osapuolet eivät olleet sopineet korvattavista kustannuksista täsmällisesti. Tapauksessa oli sovittu, että työnantaja maksaa Hassille tämän tohtoriopintojen ajalta määrän, joka oli maksimissaan puolet työsopimuksen mukaisesta palkasta. Hassi puolestaan oli sitoutunut toimimaan yrityksessä vähintään vuoden. Alle puoli vuotta valmistumisensa jälkeen Hassi oli irtisanonut työsopimuksensa ilmoittaen syyksi sen, ettei tämä ollut saanut työsopimuksen mukaista työtä. Hassi oli näin ollen aiheettomasti rikkonut työsopimusta ja yhtiö vaati oikeusteitse häntä korvaamaan koulutuskustannukset yhteensä 225 706 markkaa 16 % korkoineen sekä yhtiön oikeudenkäyntikulut. Vastauksessaan Hassi kiisti kanteen ja katsoi, että hänen olisi tullut saada työsopimuksensa mukainen erityistutkijan työ ja lisäksi hän vetosi siihen, että työsopimuksen kesto koskenut ehto oli joka tapauksessa kohtuuton.

Tapauksessa KKO 1989:75 ei työsopimuksen osana olleessa koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa oltu varsinaisesti sovittu korvaussumman suuruudesta, mutta yhtiön vaatima vahingonkorvaussumma päättyi soviteltavaksi. Korkein oikeus katsoi, ettei yhtiö ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä Hassin kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan

kustantanut. Korkein oikeus arvioi yhtiölle aiheutuneen vahingon määräksi 80 000 markkaa ottaen huomioon yhtiössä tapahtuneet muutokset, joiden vuoksi Hassille kouluttamisajanjakson jälkeen osoitettu työ ei täysin vastannut työsopimuksessa sovittua. Eri mieltä olleen korkeimman oikeuden jäsenen Nyberghin mukaan olisi pitänyt kiinnittää huomiota vielä siihen, ettei yhtiöllä Hassin Suomeen palaamisen jälkeen ollut mahdollisuutta käyttää Hassin hankkimaa erikoisosaamista hyväkseen. Näin ollen oikeusneuvos Nybergh katsoi yhtiön osaltaan myötävaikuttaneen sille aiheutuneeseen vahinkoon ja hän olisi alentanut korvaussummaa 50 000 markkaan.

Tapauksessa kantajana ollut yritys ei siis saanut vaatimaansa korvaussummaa, mutta Hassi nähtiin koulutuksen takaisinmaksusopimukseen perustuen velvolliseksi maksamaan osan koulutuskustannuksista. Arvuuttelun varaan jää, olisiko Hassi joutunut korvaamaan yrityksen vaatiman 225 706 markan vahingonkorvaussumman, mikäli se olisi ollut kirjattuna koulutuksen takaisinmaksusopimukseen, vai olisiko korkein oikeus kohtuullistanut summaa siinäkin tapauksessa.

Koskisen, Niemisen ja Valkosen mukaan epäselvissä tapauksissa arvio sopivasta korvaussummasta suoritetaan vertailuna "yhtiön tekemän merkittävän ja tavanomaisesta poikkeavan panostuksen välillä ja siitä myöhemmin saadun hyvityksen täysimääräisyyden välillä."¹¹⁶ Tälläkin viitattaneen korvauksen lineaariseen pienenemiseen sitä mukaan, kun yritys on hyötynyt kustantamastaan koulutuksesta. Toisin sanoen, mikäli takaisinmaksusumman lineaarisesta vähentymisestä ei olisi koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa nimenomaisesti sovittu, lie-nee sitä todennäköisempää, että korvauksen määrää kohtuullistettaisiin tuomioistuimessa, mitä lähempänä vähimmäisajan päättymistä työntekijä on lähtenyt yrityksestä. Kohtuullistamisen taustalla näissä tilanteissa lienee ajatus siitä, että työntekijän palautusvelvollisuuden katsotaan ylittävän työnantajalle aiheutuvan vahingon määrän. Jos työntekijä on jo ehtinyt työskennellä yrityksessä, katsotaan työnantajan hyötynneen tälle annetusta koulutuksesta. Edellä selostetussa tapauksessa KKO 1989:75 voidaan katsoa näin jo käyneen.

Näyttäisi tosiaankin siltä, että työntekijän maksamaa korvaussummaa soviteltiin osaksi siksi, että työnantaja oli jo hyötynyt jonkin verran työntekijän koulutuksesta. Ratkaisussa korkein oikeus toteaa muun muassa seuraavaa: "Hassin sopimusrikkomuksen johdosta yhtiö ei ole

¹¹⁶ Koskinen ym. 2008, s. 471.

saanut *täysimääräisesti* hyväksyä sitä Hassin kokemusta ja tietoa, jonka se oli osaltaan kustantanut."¹¹⁷ Mustajärven mukaan korkein oikeus vähensi korvaussummasta sen prosentuaalisen osuuden, jonka työntekijä jo oli ehtinyt työskennellä yrityksessä koulutuksen jälkeen.¹¹⁸ Tällainen prosentuaalinen laskenta ei kuitenkaan käy ilmi korkeimman oikeuden ratkaisutekstistä. Lienee todennäköisempää, että prosentuaalisen laskutavan sijaan 80 000 markan soviteltuun korvaussummaan päädyttiin yksittäistapauksellisen kokonaisharkinnan keinoin. Korkeimman oikeuden jäsen oikeusneuvos Nyberg olisi alentanut vahingon määrää peräti 50 000 markkaan, sillä hänen näkemyksensä mukaan yhtiöllä ei enää olisi ollut mahdollisuutta käyttää Hassin erikoisasiantuntemusta hyväkseen.

Määtän mukaan nimenomainen ja yksityiskohtainen ehto "sopimussakosta" viittaa siihen, että osapuolet ovat olleet jo etukäteen hyvin tietoisia siitä, mitä sopimusrikkomuksen johdosta tapahtuu, eikä kohtuullistamiselle näin olisi perusteita.¹¹⁹ Koulutuksen takaisinmaksusopimus on nimenomaisesti sopimus siitä, että työntekijän päättäessä työsuhteen ennen vähimmäisajan loppumista on hän velvollinen maksamaan koulutuskustannukset tai osan niistä takaisin työnantajalle. Mikäli nämä koulutuskustannukset ovat sopimuksessa vielä erikseen eriteltyinä, puoltaisi Määtän kanta sitä, ettei kohtuullistamiselle olisi perusteita. Eri asia on, onko koulutuksen takaisinmaksulle alun perin perustetta. Korvaussumma tuskin on kohtuuton myöskään tapauksissa, joissa noudatetaan vastaavanlaisissa sopimuksissa tavanomaisesti noudatettua korvaussummaa.¹²⁰ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonteeseen kuuluu, kuten niiden nimestä jo ilmenee, että niissä sovitaan nimenomaisesti koulutuskustannusten takaisinmaksusta. Näin ollen voitaisiin ajatella, ettei koulutuksen takaisinmaksusopimusta voitaisi kohtuullistaa. Mikäli kuitenkin koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa ei ole määritelty korvaussummaa, vaan on tapauksen KKO 1989:75 tavoin sovittu vain laveasti koulutuskustannuksen takaisinmaksusta, on vahingon määrän toteen näyttäminen hankalampaa.

Vaikka korvaussummasta olisi nimenomaisesti sovittu, kuten koulutuksen takaisinmaksusopimuksissa usein tehdään, ei ole yksiselitteisesti selvää, etteikö se voisi altistua sovittelulle. Tapauksessa KKO 1989:75 tuli hyvin esille, kuinka koulutuksen takaisinmaksusopimuksen

¹¹⁷ Kursivointi kirjoittajan.

¹¹⁸ Mustajärvi 2014, s. 252.

¹¹⁹ Määtä 2017, s. 175–176.

¹²⁰ Ks. KKO 1964:-II-80, jossa puutavaran hankintasopimuksissa sovittu 25 prosentin sopimussakko ei ylittänyt tällaisissa sopimuksissa tavanmukaisesti noudatetun sopimussakon määrää.

solminnin jälkeen työnteon olosuhteet voivat muuttua. Esimerkiksi tämän kaltaiset yksilölliset tosiseikat voivat vaikuttaa sopimussakon kohtuullistamiseen myös eksaktisti sovitun korvaussumman kohdalla. Tällöin korvaussumman suuruutta arvioidaan OikTL 36 §:n kohtuullissäännöksen perusteella tapauskohtaista kokonaisharkintaa käyttäen.

Koulutuksen takaisinmaksusopimusten keston tulee korvaussumman tavoin olla kohtuullinen suhteessa siihen koulutukseen, jonka perusteella sopimus on solmittu. Ei siis riitä, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sopimussakon määrä suhteutetaan koulutuskustannuksiin, vaan myös sopimuksen keston tulee muuttua sitä lyhyemmäksi, mitä edullisemmasta koulutuksesta on kyse. Etenkin jos samassa yhtiössä tehdään useita koulutuksen takaisinmaksusopimuksia erilaisten koulutusten perusteella, olisi yritysoikeussuunnittelun kannalta järkevää huomioda, että sopimusten kestot olisivat suhteutettuina koulutusten kustannuksiin ja laajuuteen.

3.4.4 Työsuhteen päättämistilanteet

Sopimuksen sovittelutilanteet voidaan jakaa alkuperäiseen ja jälkiperäiseen kohtuuttomuuteen. Alkuperäinen kohtuuttomuus koskee tilanteita, joissa sopimus on jo tekovaiheessa huomattavan epätasapainoinen. Jälkiperäinen kohtuuttomuus taas koskee tilanteita, joissa myöhempien olosuhdemuutosten vuoksi sopimus on käynyt kohtuuttomaksi.¹²¹ Seuraavassa keskitytään tilanteisiin, jotka altistuvat jälkiperäiselle kohtuuttomuudelle olosuhteiden vuoksi.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän tämän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella TSL 7:2 §:n mukaisesti, kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tällaisiksi asiallisiksi ja painaviksi henkilöön liittyviksi irtisanomisperusteiksi luetaan työsuhteesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Henkilökohtaisesta irtisanomisperusteesta on kyse esimerkiksi silloin, kun työntekijä on laiminlyönyt työtehtäviään. Lisäksi henkilökohtainen irtisanomisperuste voi täytyä, mikäli työntekijän työtehtäviin olennaisesti muuttuvat¹²². Luonnollisesti kilpailukieltosopimus

¹²¹ Hemmo 2013, s. 45.

¹²² TSL 7:2 §:n säännös irtisanomiskynnyksestä on tulkittu tuomioistuimissa melko tiukasti. Esim. tapauksissa TT:2003-31 alkoholin käyttö työpaikalla, TT:2005-31 työajan noudattamatta jättäminen ja TT:2005-17 ammattitaidon puute, eivät oikeuttaneet työsuhteen irtisanomiseen.

sitoo työntekijää myös silloin, kun tämä itse irtisanoutuu työstään työnantajasta riippumattomista syistä.¹²³ Vastaavanlaisissa tapauksissa, joissa työntekijä joko itse irtisanoutuu työstään työnantajasta riippumattomista syistä tai tämä irtisanotaan työsopimuslain mukaisten asiallisten ja painavien syiden vuoksi, sitoo myös koulutuksen takaisinmaksusopimus työntekijää. Tämä analoginen päätelmä voidaan perustellusti tehdä jo sen vuoksi, että muutoin työntekijä pääsisi aina halutessaan eroon koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta yksinkertaisesti laiminlyömällä työntekovelvoitteensa ja hankkiutumalla näin eroon työsuhteestaan.

TSL 3:5 §:n 4 momentin mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kysymys on tällöin tilanteista, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman TSL 7:2 §:n mukaisia henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai TSL 7:3 §:n mukaisten taloudellisten ja tuotannollisten perusteiden nojalla. TSL 7:2 §:n mukaan työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen tulee aina olla asiallinen ja painava, eikä syyksi näin ollen käy esimerkiksi sairaus, joka ei vaikuta työntekijän työkykyyn¹²⁴. Työnantajasta johtuvaksi syyksi katsotaan myös tilanteet, joissa työntekijä irtisanoo työsuhteen työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen vuoksi.¹²⁵ Voitaneen helposti nähdä, että edellä kuvatut tilanteet, joissa työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvista syistä, johtavat myös koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sitomattomuuteen. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kohdalla voidaan kyseenalaistaa myös työntekijän korvausvastuu tilanteessa, jossa työnantaja on irtisanonut työntekijän tuotannollistaloudellisista syistä. Toisaalta voidaan käytännössä olettaa tällaisten tilanteiden olevan harvinaisia, sillä taloudellisissa vaikeuksissa olevat yritykset useimmiten säästävät laajoista ja kustannuksiltaan merkittävistä koulutuksista – sellaisista, joiden perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tehdään.

Kairisen mukaan olisi kohtuutonta vaatia työntekijää maksamaan koulutuskustannuksia, mikäli työntekijä päättää työsuhteen vakavan sairastumisensa perusteella.¹²⁶ Myös laissa maanpuolustuskorkeakoulusta (1121/2008) 29 §:n 2 momentissa sairaus luetaan sellaiseksi itsestä johtuvaksi syyksi, jonka vuoksi ei palvelussitoumuksen tehnyt virkamies joudu suorittamaan sopimuksessa määrättyjä koulutuskustannuksia takaisin työnantajalleen.¹²⁷ Tämä on ristiriit-

¹²³ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 116; Koskinen 2013, s. 10–11.

¹²⁴ Ks. tarkemmin henkilökohtaisen päättämisperusteen arvioinnista: Koskinen 2013, s. 22–26.

¹²⁵ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 115–116.

¹²⁶ Kairinen 2003, s. 20.

¹²⁷ Kaksi muuta itsestä johtuvaa syytä, joiden vuoksi koulutuskustannuksia ei peritä, ovat samaisessa kohdassa meripalvelukelpoisuuden tai lentotaipumuksen puuttuminen.

dassa Tiitisen ja Krögerin ajatuksen kanssa, jonka mukaan työnantajan yleisvelvoitteen hengen mukaan työnantaja vastaa työntekijän koulutuksesta yrityksen toimintaedellytyksien mukaisesti sekä työn teettämisolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä samalla, kun työntekijälle jää riski työkykyynsä kohdistuvista muutoksista.¹²⁸

TSL 7:2 §:n mukaisesti sairauden aiheuttama työkyvyn merkittävä aleneminen on myös syy irtisanomiseen, joten voidaan pohtia, miksi työntekijän tavanomaisesti kantama riski tämän vakavasta sairastumisesta kuuluisi koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kohdalla työnantajalle. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonteeseen kuuluu, että se on ennen muuta korvausmekanismi, jonka avulla työnantaja takaa hyötyvänsä työntekijän koulutukseen sijoitetuista varoista. Voidaankin pohtia onko oikein, että tällaisen varallisuus oikeudellisen sopimuksen perusteella riski työntekijän sairastumisesta jäisikin työnantajan kannettavaksi. Lienee kuitenkin kohtuutonta, ainakin nykyisessä oikeustilassa, että koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutunutta työntekijää kohdeltaisiin vakavan sairauden kohdatessa palvelussitoutumukseen sitoutunutta virkamiestä ankarammin, joten voidaan todeta Kairisen olevan oikeassa siinä, että työntekijän vakavan sairastumisen sattuessa jo uponneet koulutuskustannukset jäävät yrityksen tappioksi.

Jos työntekijällä on jo ennen koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutumista tiedossa vakava sairaus ja näin ollen myös tieto siitä, että hän ei mitä suurimmalla todennäköisyydellä pysty työskentelemään koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovitun keston ajan, on tilanne erilainen. Tällöin voidaan katsoa työntekijän johtaneen harhaan toista sopimusosapuolta, työnantajaansa, ja samalla rikkoneen varallisuus oikeuden kantavaa periaatetta, lojaliteettivelvollisuutta¹²⁹. Työntekijän lojaaliusvelvollisuuden on nähty alkavan työ sopimus neuvottelusta.¹³⁰ Sopimusta tehtäessä olennaisen tiedon pimittäminen voidaan lukea alkuperäisen kohtuuttomuuden piiriin.

¹²⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 159.

¹²⁹ Tässä tutkielmassa koulutuksen takaisinmaksusopimus nähdään varallisuus oikeudellisena sopimuksena ja siksi lojaliteettivelvollisuuttakin tarkastellaan ensisijaisesti varallisuus oikeudellisena periaatteena, vaikkakin työntekijällä on työnantajaansa nähden myös TSL 3 luvun 1 §:ssä asetettu yleinen kuuliaisuus- ja uskollisuusvelvollisuus.

¹³⁰ Koskinen 2005, s. 4; Tiitinen – Kröger 2012, s. 255.

Lojaliteettivelvollisuudella tarkoitetaan varallisuus oikeudessa velvollisuutta ottaa vastapuolen edut huomioon sopimusneuvotteluissa.¹³¹ Lojaliteettivelvollisuus on lähellä kohtuusperiaatetta. Lojaliteettivelvollisuuden perustana voidaan pitää sopimusten yhteistoimintaluonnetta, jonka mukaan sopimus nähdään yhteiseen tavoitteeseen pyrkivänä yhteistoimintana. Lojaliteettiperiaate korostaa myös keskinäistä tiedollista tasavertaisuutta. Laajasti ymmärrettynä lojaliteettivelvollisuuden voidaan nähdä koskevan koko sopimusoikeuden kattavaa tulkintaa asennetta, joka ilmenee sopimusneuvotteluissa, sopimusta täytettäessä sekä sopimusrikkomusta arvioitaessa.¹³² Lojaliteettivelvollisuuden merkitys koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta tehtäessä korostuu sitä mukaa, mitä pidemmistä koulutuksen takaisinmaksusopimuksista on kyse. Mikäli työntekijällä on jo koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta neuvoteltaessa tiedossa vakava sairaus tai muu henkilökohtainen syy, jonka vuoksi tämä tietää mahdollisesti olevansa kykenemätön työskentelemään sopimuksessa sovitun keston ajan, tulee tämän tehdä myös sopimuksen toinen osapuoli tietoiseksi kyseisestä syystä.

Sellaisiksi itsestä johtuviksi syiksi, joiden perusteella palvelussitoumuksesta aiheutuneita koulutuskustannuksia ei tarvitse suorittaa, luokitellaan puolustusministeriön asetuksessa sairauden lisäksi vamma, lähiomaisen kuolema, raskaus tai muu erityisen painava syy.¹³³ Asetukseen lienee otettu maininta muusta erityisen painavasta syystä, jotta listausta ei tulkittaisi tyhjentäväksi, vaan koulutuskustannusten takaisinmaksussa huomioitaisiin aina tapauskohtaiset tekijät. Voitaneen todeta, että vastaavanlaisissa tilanteissa henkilöstä johtuvan erityisen painavan syyn vuoksi työntekijän irtisanoutuminen johtaa vastaavanlaisesti koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sitomattomuuteen.

Työsuhteen päättämistilanteiden kohtuuttomuusarvioinneista voidaan todeta, että mitään tyhjentävää listausta ei voida tehdä. Sen sijaan päättämistilanteita arvioidaan aina yksittäistapauksellisen kokonaisarvioinnin avulla. Tarkastelun alussa otetaan huomioon mahdolliset alkuperäiset kohtuuttomuusseikat, jotka aiheutuvat sopimusosapuolten epätasapainoisesta suhteesta. Tutkielmassa ollaan paneuduttu tarkemmin esimerkkiin vakavasta sairaudesta, mutta tärkeintä on, että sopimusosapuolet ottavat myös toisen edut huomioon kohtuullisessa määrin

¹³¹ Alun perin periaate toisen osapuolen intressien huomioon ottamisesta sopimuksenteossa: Taxell 1977, s. 148–155.

¹³² Mähönen 2000b, s. 129–130.

¹³³ Puolustusministeriön asetus sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön pätevyysvaatimuksista ja palvelussuhteen ehdoista 254/2006.

ilman, että sopimuksesta aiheutuvat omat oikeudet kohtuuttomasti vaarantuvat. Tämän jälkeen voidaan siirtyä jälkiperäisen kohtuuttomuuden arviointiin, jossa riski olosuhteiden muutoksesta painottuu työnantajalle.

4 KOULUTUKSEN TAKAISINMAKSUSOPIMUKSEN JA KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN KÄYTTÖ YRITYSNÄKÖKULMASTA

4.1 Yleistä

Kilpailukielto on ollut laissa jo vuoden 1922 työsopimuslain säätämisestä saakka, kun taas koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta ei nimenomaista sääntelyä ole.¹³⁴ Kilpailukieltosopimuksen koulutuksen takaisinmaksusopimusta pitempi historia selittää osaltaan sen käytön suosiota ylitse koulutuksen takaisinmaksusopimuksen. Molemmat sopimukset voidaan nähdä nimenomaan sopimuksina, jotka tehdään, kun on tarve sitouttaa osaamista¹³⁵. Tämän lisäksi toki kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on lukuisia muita syitä ja koulutuksen takaisinmaksusopimukselle ainakin se, että turvataan työntekijän koulutukseen laitetuista varoista saatava hyöty. Näitä sopimuksia voidaan käyttää osin päällekkäin. Toisaalta on olemassa tilanteita, joissa kilpailukieltosopimusta ei voida käyttää, kun taas koulutuksen takaisinmaksusopimusta voidaan – ja toisinpäin.

Substituutteja kilpailukieltosopimus ja koulutuksen takaisinmaksusopimus eivät suoranaisesti ole, sillä niiden edellytykset ovat erilaiset. Kuitenkin merkittävän koulutuksen perusteella voidaan tehdä kumpi tahansa sopimus, jopa molemmat samanaikaisesti. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia on jopa tehty kilpailukieltosopimukseksi nimettyinä, ja niillä onkin paljon yhteistä. Tämän vuoksi on koulutuksen takaisinmaksusopimuksen yhteydessä perusteltua tarkastella laajemmin kilpailukieltosopimuksen käyttöä.

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä työsopimuksen kirjoittamisen yhteydessä tai työsuhteen kestäessä.¹³⁶ Teoriassa kilpailukieltosopimuksia voidaan tehdä myös työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta käytännössä tällaista kilpailukieltosopimuksen soveltamista tuskin tapahtuu. Koulutuksen

¹³⁴ Vuoden 1922 työsopimuslaissa (141/1922) ei vielä varsinaisesti käytetty termiä kilpailukieltosopimus, vaan siinä säädettiin, ettei työntekijä saanut ilman työnantajan suostumusta sitoutua uuteen työhön, joka vähentäisi hänen kykyään selviytyä aikaisemman työn velvoitteista. Ks. tarkemmin kilpailukieltosopimuksen historiasta: Kaivanto 2007, s. 41–43.

¹³⁵ Mustajärvi 2014, s. 239.

¹³⁶ Koskinen ym. 2008, s. 462.

takaisinmaksusopimus on niin ikään vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan tehdä työsuhteen alkaessa tai myöhemmin. Suotavaa olisi, että molemmat sopimukset tehtäisiin kirjallisesti mahdollisten riitatilanteiden välttämiseksi.

Syitä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei useinkaan mainita kilpailukieltosopimuksissa. Olisi selkeämpää, että syyt sopimuksen tekemiselle mainittaisiin itse sopimuksessa, jolloin molempien osapuolten olisi helpompi arvioida kilpailukieltosopimuksen edellytysten täyttymistä, ja ristiriidoilta vältyttäisiin. Koulutuksen takaisinmaksusopimusta tehtäessä puolestaan syy sopimuksen teolle on selvä: koulutus. Epäselvää taasen saattaa olla se, onko koulutus, jonka perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus tehdään, sellaista, että sen perusteella on perusteltua tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus. Riitojen välttämiseksi olisi hyvä kirjata ylös, tai vähintäänkin keskustella sopimusta tehtäessä siitä, minkä vuoksi kyseistä koulutusta pidetään sillä tavalla tavanomaisesta poikkeavana, että se nähdään perusteena koulutuksen takaisinmaksusopimukselle.

Kilpailukieltosopimuksen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen keskeisenä erona voidaan nähdä se, että kilpailukieltosopimus on työoikeudellinen sopimus, jota säännellään työsopimuslailla (55/2001), ja koulutuksen takaisinmaksusopimus on ensisijaisesti varallisuusoikeudellinen sopimus, vaikka se tehdäänkin yhtä lailla työnantajan ja työntekijän välillä. Kilpailukieltosopimuksella tehostetaan työntekijälle TSL 3:3 §:ssä asetettua uskollisuusvelvoitetta työnantajaa kohtaan, ja mikäli kyseessä on työsuhteen jälkeen solmittava kilpailukieltovelvoite, tulee sopimuksen täyttää myös TSL 3:5 §:n vaatimukset.¹³⁷ Molemmat sopimukset voidaan nähdä sivuvelvoitteina¹³⁸, jotka eivät olisi olemassa ilman päävelvoitetta eli työsopimusta. Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytön eroja ja yhtäläisyyksiä. Jotta näitä voidaan ymmärtää, syvennyttään ensin näiden sopimusten eroihin ja yhtäläisyyksiin osapuolten vastakkaisten intressien sekä sopimusten erilaisten edellytysten kautta.

¹³⁷ Huhtamäki 2014, s. 80–81.

¹³⁸ Voidaan puhua myös johdannaisvelvoitteista.

4.2 Osapuolten vastakkaiset intressit – koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen vapaaehtoisuus

Voidaan perustellusti pohtia, voiko työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, joka rajoittaa työntekijän perustuslaillisia oikeuksia, koskaan täysin perustua työntekijän vapaaseen tahtoon. Sopimuksen tekemisen taustalla vaikuttaa aina vahvasti ajatus siitä, että työsuhteen jatkuvuus tai toivottu urakehitys saattaa olla vaakalaudalla, jos työntekijä jättäytyy sopimuksen teosta.¹³⁹

Kilpailukieltosopimus on laissa määritelty elinkeinonvapauden perusoikeuden rajoitus, kun taas koulutuksen takaisinmaksusopimus ei sinänsä rajoita samaista työntekijän oikeutta hankkia toimeentuloaan valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei estä työntekijää lähtemästä, sillä siinä sovitaan ainoastaan koulutuskustannusten takaisinmaksusta lähtötilanteessa. Irtisanoutuminen koulutuksen takaisinmaksusopimuksen sovitun keston puitteissa ei ole sopimusrikkomus, vaan työntekijä voi täyttää velvollisuutensa myös maksamalla sovitun summan (tai mikäli korvaussummasta ei ole sovittu, toteen näytetyn vahingonkorvauksen määrän).

Työntekijän intressillä on kilpailukieltosopimuksen kohdalla tarkoitettu pääosin vain sitä, että kilpailukieltosopimus on tehty pätevin perustein.¹⁴⁰ Kuitenkin myös työntekijän mahdollisuus käyttää vapaasti ammattitaitoaan ja kokemustaan on korkeimmassa oikeudessa katsottu lähtökohdaksi kilpailukieltosopimusten pätevyyttä arvioitaessa. KKO 2003:19:

R Oy:n entinen toimiala huomioon ottaen kilpailuehto on tosiasiallisesti estänyt työn jatkamista kysymyksessä olevalla alalla ja siten ammattitaidon ja kokemuksen hyödyntämistä. Tähän nähden, ja kun H ei ole saanut sidonnaisuudestaan mitään erityistä korvausta, kilpailuehdon taloudellinen merkitys H:n toiminnalle on ollut olennainen. Sen vuoksi H:n asemalle työntekijänä on annettava tässä tapauksessa enemmän painoarvoa kuin R Oy:n asemalle. Näin ollen hioikeus katsoo, ettei kilpailuehdolle ole ollut erityisen painavaa syytä.

¹³⁹ Lintumaa 2002, s. 128.

¹⁴⁰ Kilpailukieltosopimuksen perusteiden on oltava voimassa, sekä silloin kun sopimus tehdään että silloin, kun sopimukseen vedotaan. Tiitinen – Kröger 2012, s. 343.

Kilpailukieltosopimukset ovat siis lähtökohtaisesti hyväksyttyjä elinkeinonvapauden rajoituksia, joiden tekemisessä olisi huomioitava myös työntekijän intressit. Kuitenkin kilpailukieltosopimuksen on oikeuskirjallisuudessa usein katsottu olevan pääosin työnantajan intressissä.¹⁴¹ On jopa esitetty, että kilpailukieltosopimuksen tekeminen olisi lähtökohtaisesti aina sallittua.¹⁴² Kilpailukieltosopimusta allekirjoittaessaan työntekijä ei tavanomaisesti saa mitään vastinetta sopimuksesta.¹⁴³ Toki voi olla, että työsopimuksen yhteydessä kilpailukieltosopimuksen allekirjoittaminen on työsuhteen edellytys. Näissä tilanteissa voidaan ajatella, että vastineena kilpailukieltosopimuksesta työntekijä saa työpaikan. Erityisesti tällaisissa tilanteissa voidaan kyseenalaistaa, onko kilpailukieltosopimuksen tekeminen työntekijälle tosiasiallisesti vapaaehtoista. Huomattakoon, että kilpailukieltosopimukset ovat varsin tavanomaisia työsopimuksen yhteydessä tehtyinä tai niihin sisällytettyinä¹⁴⁴. Akavan selvityksen mukaan lähes joka toisessa heidän jäsentensä solmimassa uudessa työsopimuksessa on kilpailukieltotoehto. Kilpailukieltosopimus on Akavan tutkimuksen mukaan selvästi yleisemmin työsopimuksen ehtona kuin omana sopimuksenaan tehtävä sitoumus.¹⁴⁵ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta vastaavaa tutkimusta ei ole tehty. Tapauksissa KKO 1989:75, TT:1998-41, TT:2007-55 sekä Rovaniemen HO 4.10.2017¹⁴⁶ oli koulutuksen takaisinmaksusopimus tehty työsopimuksen teon yhteydessä tai sen osana, joten täysin poikkeuksellista tällainen ei ole.

Vaikka koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voidaan periaatteessa tehdä kilpailukieltosopimusten lailla työsuhteen syntymisen edellytyksenä, lienee kuitenkin kategorisesti yleisempää, että tällaista työnantaja-aseman väärinkäyttöä vahvempana sopimusosapuolena tapahtuu enemmän kilpailukieltosopimuksien teon yhteydessä. Mikäli tietyissä tehtävissä toimiminen aina edellyttää tietynlaista koulutusta, voidaan tätä koulutusta pitää alalle ja työtehtävälle tavanomaisena, eikä se tällöin edes voisi olla koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena.

¹⁴¹ Koskinen 2006, s. 48; Kaivanto 2007, s. 47; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341–342.

¹⁴² Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2006, s. 189.

¹⁴³ Toki vastineesta voidaan sopia, mikä tekisi kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle edullisemman ja näin ollen saattaisi vähentää riskiä pätemättömyydestä.

¹⁴⁴ Huhtamäki 2014, s. 40. Koskinen 2017.

¹⁴⁵ Akava 2017. Selvitys perustui keväällä 2017 toteutettuun kyselyyn, johon vastasi 2 723 järjestön jäsentä 26 eri jäsenjärjestöstä.

¹⁴⁶ Rovaniemen HO 4.10.2017 tapauksessa koulutuksen takaisinmaksusopimus oli ollut "kilpailukieltorikkomus" -nimisenä sopimusehtona.

Estettä kilpailukieltosopimuksen tai koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kirjoittamiselle myöhemmin työsuhteen aikana ei ole. Kilpailukieltosopimusten tekoa suosittaneen nimenomaisesti työsuhteen teon yhteydessä jo siitäkin syystä, että työntekijällä ei myöhemmin ole intressiä tehdä sitä. Koulutuksen takaisinmaksusopimus puolestaan saattaa hyvinkin tulla aiheelliseksi vasta myöhemmin työsuhteen solmimisen jälkeen. Tuolloin työsuhte itsessään ei ole työntekijän kannalta vaakalaudalla, vaikkei tämä sitoutuisikaan koulutuksen takaisinmaksusopimukseen, sillä työntekijää ei voi pakottaa vastaamaan työhön liittyvistä koulutuskustannuksistaan, vaan työnantajalla on jo TSL 2:1 §:n yleisvelvoitteenkin vuoksi velvollisuus huolehtia työntekijän työstäselviytymisestä myös koulutuksen kannalta.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vastineena on aina työntekijälle tavanomaisesti poikkeava koulutus, joka on kustannuksiltaan siten mittava, että työnantaja pyrkii sopimusteitse suojaamaan oikeutensa saada hyötyä koulutuksesta. Koulutuksen myötä työntekijälle karttuu oppia ja osaamista, jota ei häneltä voida ottaa pois. Koulutuksesta saatavan opin (sekä mahdollisen koulutusajan palkan ja muiden työnantajan kattamien kustannusten) lisäksi työntekijä usein hyötyy koulutuksesta työtehtävien laajentumisen myötä. Uutta osaamista usein hyödynnetään antamalla työntekijälle entistä vaativampia tehtäviä, mistä puolestaan saattaa syntyä tarve tämän palkan korottamiseen. Vaikka palkka saman työnantajan alaisena ei muuttuisi, hyötyy työntekijä saamastaan koulutuksesta ainakin saadun opin myötä, kun tästä tulee entistä halutumpi työntekijä työmarkkinoilla. Koulutuksen takaisinmaksusopimus on näin ollen selvästi myös työntekijän intressissä, mikä tukee sopimuksen vapaaehtoista luonnetta. Voidaanakin ajatella, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen välillä on selvä aste-ero siinä, kuinka vapaaehtoisia sopimuksia ne todellisuudessa ovat.

4.3 Kilpailukieltosopimuksen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen erilaiset edellytykset

Yleiset edellytykset kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ovat, että sen tekemiselle on oltava *erityisen painava syy*, jonka arvioinnissa otetaan huomioon työnantajan toiminta, työsuhteen laatu sekä näiden erityispiirteet. Lisäksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä on

todellinen tarve kilpailun rajoittamiselle.¹⁴⁷ Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei edellytä kilpailukieltosopimuksen yleisten edellytysten täyttymistä.

Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on yleisesti nähty sitä perustellummaksi, mitä korkeammassa asemassa työntekijä yrityksessä on.¹⁴⁸ Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä esimerkiksi toimihenkilön kanssa.¹⁴⁹ TSL:3:5 §:n 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksissa työntekijän tehtävät ja asema on otettava huomioon erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa. Lain perusteluissa mainitaan myös varsin epämääräisesti, että tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen sen salassa pitäminen on hyväksyttävää.¹⁵⁰ Koulutuksen takaisinmaksusopimusta tehtäessä ei puolestaan ole merkitystä sillä, minkälaisessa asemassa ja tehtävissä työntekijä on.

Kilpailukieltosopimuksia on tehty etenkin tuotekehitys-, tutkimus- ja muita vastaavia tehtäviä suorittavien henkilöiden kanssa. Hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimuksen tekemistä pidetään hyväksyttävämpänä työtehtävissä, joissa tekniikka kehittyy ja tieto uudistuu nopeasti.¹⁵¹ Tapauksessa KKO 2014:50 korkein oikeus katsoi, etteivät edellytykset kilpailukieltosopimukselle täyttyneet, sillä suurin osa työntekijän työtehtävistä oli suorittavaa työtä:

Robotteihin perustuvia automaatiojärjestelmiä toimittavan K Oy:n ohjelmointitehtävissä toimineella työntekijä R:llä oli ollut kilpailukieltoehto työsopimuksessaan. Kilpailukiellossa sovittiin, ettei työntekijä saanut tehdä työsopimusta kilpailevaa toimintaa harjoittavan yrityksen kanssa neljään kuukauteen työsuhteen päättymisen jälkeen. R oli irtisanoutunut syyskuussa 2008 ja irtisanomisajan jälkeen hänen työsopimuksensa oli päättynyt 30.11.2008. 1.12.2009 R oli aloittanut työskentelyn niin ikään robotiikka-alalla työskentelevässä yrityksessä. K Oy vaati kanteessaan R:ltä sopimussakkona 13 200 euroa perusteenaan R:n toimikuva erikoistuneena järjestelmätoimittajana, jonka tehtävänä oli suunni-

¹⁴⁷ Ks. yleisistä edellytyksistä esim. Koskinen 2002, s. 5–6; Rautiainen – Äimälä 2007, s. 111.

¹⁴⁸ Koskinen 2006, s. 488. Rautiainen – Äimälä 2007, s. 113.

¹⁴⁹ Huhtamäki 2010, s. 178.

¹⁵⁰ HE 157/2000 vp, s. 82–83.

¹⁵¹ HE 157/2000 vp, s. 83.

tella ja toimittaa robottijärjestelmiä ja jonka työnkuvaan liittyi merkittävää tuote- ja järjestelmäkehitystä.

Korkein oikeus totesi tuomiossaan, että R:n työtehtävät ohjelmoijana käsittivät vain rajoitetusti toimintaa, jossa oli syntynyt työnantajan kannalta keskeistä tuotekehitys- ja tutkimustietoa ja hänen mahdollisuutensa hyödyntää näitä tietoja omakohtaisen kokemuksen puuttuessa ovat vähäiset. R:n työnkuvan lisäksi korkein oikeus kiinnitti huomiota tämän asemaan ja matalahkoon (2 200 euroa) palkkaukseen ja totesi, ettei kilpailukieltosopimukselle ollut riittävästi perusteita R:n kohdalla.

Korkein oikeus kiinnitti perusteluissaan huomiota myös hallituksen esitykseen, jossa todetaan, että yleisesti ottaen on lähdettävä siitä, että kilpailukieltosopimus tehdään henkilölle, joka on melko korkealla tasolla organisaatiossa. Tämä johtuu siitä, että kilpailukieltosopimuksen solmimiseksi on työntekijän oltava sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tietoa tai hänelle karttuu kilpailullisesti tärkeää tietotaitoa tai muuta teknistä osaamista. Näin ollen pelkästään suorittavaa työtä tekevälle työntekijälle ei tulisi tehdä kilpailukieltosopimusta.¹⁵²

Sekä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen että kilpailukieltosopimuksen perusteena voi olla laajamittainen koulutus. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena on kustannuksiltaan merkittävä, työnantajan kustantama koulutus, joka on ominaisuuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavaa. TSL 3:5 §:n 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimus voidaan tehdä työnantajan työntekijälle järjestämän *erityiskoulutuksen* perusteella. Hallituksen esityksessä (157/2000) sanotaan erityiskoulutuksesta seuraavaa:

Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Jo säännöksen sanamuodosta johtuu, että työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voisi olla sopimuksen perusteina. Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja

¹⁵² HE 57/1990 vp, s. 4; HE 157/2000 vp, 82.

koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voisi olla peruste kilpailukiel-tosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.¹⁵³

Erityiskoulutukselle perustuvan kilpailukiel-tosopimuksen on siis koulutuksen takaisinmaksu-sopimuksen perusteena olevan koulutuksen tavoin oltava tavalla tai toisella ainakin osittain työnantajan kustantamaa. Oikeuskäytännön perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että erityis-koulutuksen kriteerit eivät täyty kovin helposti.¹⁵⁴ Kuten korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2014:50 esittelijä asian ilmaisee: "--työntekijän saama erityiskoulutus on nimittäin vain yrityssalaisuuksien suojaamistarpeelle vaihtoehtoinen kilpailukiel-tosopimuksen perusta."

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että kilpailukiel-tosopimuksen tekeminen erityiskoulutuk-seen perustuen edellyttäisi sitä, että työnantajan (ainakin osittain) kustantama erityiskoulutus vahingoittaisi työnantajan kilpailuasemaa joutuessaan toisen käyttöön.¹⁵⁵ Toisin sanoen ollak-seen pätevä peruste kilpailukiellolle erityiskoulutuksen olisi liityttävä jollain tavalla työnanta-jan kilpailukykyyn kilpaileviin yrityksiin verrattaessa. Tiitinen ja Kröger sekä Mustajärvi ovat nostaneet juuri tämän ominaisuuden erottavaksi tekijäksi kilpailukiel-tosopimuksen ja koulu-tuksen takaisinmaksusopimuksen edellytysten välillä¹⁵⁶.

Sekä koulutuksen takaisinmaksusopimus että kilpailukiel-tosopimus voidaan siis periaatteessa tehdä koulutuksen perusteella. Tilanteissa, joissa tarvetta kilpailun rajoittamiselle ei ole, mutta työntekijälle halutaan syystä tai toisesta tarjota tavanomaisesta poikkeavaa koulutusta työnan-tajan kustantamana, voidaan tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus, muttei perustellusti kilpailukiel-tosopimusta. Voitaneen todeta, että koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan tehdä pätevästi kevyemmin perustein kuin todellista kilpailunrajoitustarvetta vaativa kilpailu-kieltosopimus. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voidaan niin ikään periaatteessa tehdä myös suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kanssa edellyttäen, että heille tarjottu koulutus on tavanomaisesta poikkeavaa ja kustannuksiltaan merkittävää.

¹⁵³ HE 157/2000 vp, s. 84.

¹⁵⁴ Heiskanen 2015, s. 22.

¹⁵⁵ Koskinen 2006, s. 486. Koskinen ym. 2008, s. 464; Tiitinen – Kröger 2012, s. 340–342.

¹⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 340. Mustajärvi 2014, s. 242.

TSL 3:5 §:n 3 momentin mukaan kilpailukieltosopimus voi olla kestoalta korkeintaan kuusi kuukautta. Tätä pidempi kilpailukieltosopimus on mahdollinen vain, jos työntekijälle maksetaan siihen sitoutumisesta kohtuullinen korvaus. Tällöinkin kilpailunrajoitusaika voi maksimissaan olla vuoden mittainen. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen kestolle ei puolestaan ole asetettu enimmäisaikaa. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen keston kannalta on oleellista, että se on kohtuullinen. Teoriassa myös pidempi koulutuksen takaisinmaksuajan kesto on helpommin perusteltavissa, mikäli työntekijälle maksetaan sitoumusajalta korvausta, kuten tavanomaista korkeampaa palkkaa tai kertaluontoisia lisiä, vaikkapa jokaisen alkavan sitoumusvuoden alussa. Käytännössä tämä lienee harvinaista, sillä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ideana on toimia korvausmekanismina, jossa korvaus siirtyy nimenomaan työntekijältä työnantajalle.

TSL 3:5 §:n 3 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteiden varalle kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa sopimussakkolauseke, joka saa enimmäismäärältään olla työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkan suuruinen. Kilpailukieltosopimuksen tehosteeksi otetaankin yleensä sopimussakko. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, määräytyy työntekijälle koitua korvaus sopimuksen rikkomisesta työsopimuslain vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaan (TSL 12:1 §).¹⁵⁷ Kilpailukieltosopimukseen liitettyä enimmäismääräistä sopimussakkoa on usein soviteltu oikeuskäytännössä työntekijän eduksi.¹⁵⁸ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta enimmäismääriä korvaussummalle ei ole asetettu, mutta korvaussumman suuruuden tulee tietysti olla kohtuullinen suhteessa annettuun koulutukseen ja sovittuun sopimuksen kesto aikaan. Tässäkin mielessä koulutuksen takaisinmaksusopimus on luonteeltaan joustavampi sopimus kuin kilpailukieltosopimus.

¹⁵⁷ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 114–115.

¹⁵⁸ Huhtamäki 2014, s. 301. Ks. myös viitteessä mainittu Turun HO 9.11.2010.

4.4 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käyttö

4.4.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen käytön vaikutukset

Kilpailukieltosopimusten käyttö on lisääntynyt viime vuosina, ja on yhä tavanomaisempaa tehdä sopimus kilpailukiellosta jo työsopimuksen teon yhteydessä ikään kuin "varmuuden vuoksi". Esimerkiksi työmarkkinajärjestö Akavan jäsenistä joka kolmannella yrityksessä työskentelevistä työntekijöistä oli keväällä 2017 kilpailukieltosopimus, ja lähes puolet uusista työsopimuksista tehtiin kilpailukieltosopimuksen kanssa.¹⁵⁹ Varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa kilpailukieltotehdot ovat muodostuneet lähestulkoon työsuhteen vakioehdoiksi, eikä tarvetta kilpailunrajoitukseen arvioida tehtäväkohtaisesti, kuten lain tarkoitus on ollut.¹⁶⁰ Työnantajan näkökulmasta pätemättömin perustein tehdyt kilpailukieltosopimukset ovat lähes riskittömiä. Joillain aloilla kilpailukieltosopimuksen tekeminen on ikään kuin standarditoimenpide, jonka tekemiseen ollaan puolin ja toisin totuttu.¹⁶¹ Etenkin suorittavaa työtä tekevien kohdalla tämä on selkeästi vastoin lain tarkoitusta.¹⁶²

Ongelmallista työntekijän näkökulmasta on, että kevein perustein tehty kilpailukieltosopimus on hidastava tekijä työpaikkaa vaihtaessa. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuneet taloudelliset seuraamukset eivät rajoitu ainoastaan laissa määritellyn enimmäiskorvaussuman puitteissa tehtyyn sopimukseen vaan lisäksi kilpailukieltosopimusta rikkonutta työntekijää uhkaavat mahdolliset oikeudenkäyntikulut, jotka tulee ainakin aluksi maksaa itse, mikäli hän vetoaa sopimuksen pätemättömyyteen. Toki häviäjä maksaa -periaatteen mukaisesti työntekijä saattaa saada oikeudenkäyntikulunsa myöhemmin työnantajan korvaamana takaisin, mutta tämä edellyttää kanteen voittamista.¹⁶³ Työnantajan näkökulmasta tämä voi tarkoittaa sitä, että työnantajan maine kärsii rekrytointimarkkinoilla, etenkin jos on tiedossa on, että kyseinen yritys on aikaisemmin tosiasiaa vedonnut kilpailukieltosopimukseen tai jopa vienyt sen

¹⁵⁹ Akava 2017.

¹⁶⁰ LA 90/2017 vp, s. 1.

¹⁶¹ Koskinen 2017.

¹⁶² Hallituksen esityksen mukaan pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. HE 157/2000 vp, s. 83.

¹⁶³ Ks. oikeudenkäyntikuluista oikeuden saatavuuden näkökulmasta Ervo 2000, s.1094–1095. Ks. myös tuore väitöskirja oikeudenkäyntikulujen jyrkän nousun ja häviäjä maksaa -periaatteen vaikutuksesta taloudellisesti heikommassa asemassa olevien yksityishenkilöiden pääsystä tuomioistuimiin. Saarensola 2017.

tuomioistuinkäsittelyyn saakka. Käytännössä on tavanomaista, että työnantaja jättää vetoamatta kevein perustein tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin, mutta ei ole täysin tavatonta, että selvästi pätemättömin perustein tehdyistä kilpailukieltosopimuksista on työsuhteen päättyessä lähetetty työntekijälle lasku.¹⁶⁴

On argumentoitu, että kansantalouden näkökulmasta kilpailukieltosopimukset johtavat tehotomiin tilanteisiin ja hankaloittavat sekä yritysten että työntekijöiden elämää.¹⁶⁵ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tekeminen voi niin ikään rajoittaa työvoiman liikkuvuutta, kun uhkana lähtemisestä on sopimuksen keston ajan koulutuskustannuksien perusteella määritelty korvaussumma. Lopulta tämä jäykistää koko rekrytointijärjestelmää. Myös kevein perustein kilpailukieltosopimuksia tai koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tekevät yritykset itse kärsivät tästä rekrytoidessaan uusia työntekijöitä, kun kyseisten osaamisen sitouttamissopimusten tekeminen on joillain aloilla pikemminkin sääntö kuin poikkeus ja työntekijät ovat haluttomampia vaihtamaan työpaikkaa taloudellisten seuraamusten pelossa.

4.4.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen yhteiskäyttö

Laissa tai muissa oikeuslähteissä ei löydy estettä sille, etteikö voitaisi solmia saman työntekijän ja yrityksen välillä sekä kilpailukieltosopimusta että koulutuksen takaisinmaksusopimusta. Tällainen tilanne saattaa hyvinkin tulla vastaan etenkin silloin, kun työntekijälle on hänen asemansa vuoksi tehty kilpailukieltosopimus työsopimuksen teon ohessa ja myöhemmin hänelle tarjotaan tavanomaisesta poikkeavaa koulutusta, jonka perusteella halutaan tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimus. Selvää on, että mikäli saman työntekijän kanssa tehdään sekä koulutuksen takaisinmaksusopimus että kilpailukieltosopimus, on molemmille sopimuksille oltava perusteet.

Jos kilpailukieltosopimus tehdään erityiskoulutuksen perusteella, voidaan samaisen koulutuksen perusteella periaatteessa tehdä myös koulutuksen takaisinmaksusopimus, mikäli molempien edellytykset täyttyvät. Kun ottaa huomioon, että ainoastaan erityiskoulutuksen perusteella tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ei oikeuskäytännössä ole katsottu päteviksi, olisi koulutuksen perusteella yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta järkevämpää suosia joko tai -

¹⁶⁴ Koskinen 2017.

¹⁶⁵ Koskinen 2017.

tilanteissa koulutuksen takaisinmaksusopimuksia, mikäli kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei ole muuta perustetta.

Tapauksessa Rovaniemen HO 4.10.2017 Yhtiön ja A:n välillä oli tehty työsopimus, jossa oli "kilpailukieltorikkomus"-niminen ehto, jonka mukaan työntekijä sitoutuu noudattamaan kilpailukieltoehtoa sekä korvaamaan työsuhteen päätyttyä työnantajaltaan saamansa koulutuksen. Ehdon mukaan työntekijä ei saanut aloittaa kilpailevaa toimintaa yrittäjänä tai työsuhteessa tai muutoinkaan myötävaikuttaa tällaiseen toimintaan kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päätyttyä. Edelleen ehdon mukaan työntekijä, joka aloittaa tällaisen kilpailevan toiminnan kolmen kuukauden aikana, on velvollinen korvaamaan 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä saadut vähintään 4 tunnin mittaiset koulutukset takaisin työnantajalleen. Tällaisiksi koulutuksiksi oli työsopimuksessa spesifioitu koulutukset, jotka tähtäävät esimiestehtäviin, ammattitutkinnon suorittamiseen tai yhtiön oman ammattitutkinnon suorittamiseen tai muuhun erikoistumiseen ja maksavat vähintään 400euroa/ koulutustilaisuus. Tapauksessa oli kyse siitä, onko kyseessä ollut kilpailukieltosopimus vai koulutuksen takaisinmaksusopimus.

Hovioikeus näki kyseisessä työsopimuksessa pätevästi molempien sopimusten piirteitä. Ratkaisussaan hovioikeus ei varsinaisesti nimennyt tehtyä sopimusta kilpailukieltosopimukseksi tai koulutuksen takaisinmaksusopimukseksi. Ratkaisun kannalta oleellista onkin lähinnä se, millaiset vastuut kyseisen työsopimuksen ja "kilpailukieltorikkomus"-ehdon perusteella ovat osapuolille tilanteessa syntyneet. Tapaus osoittaa, että kilpailukieltosopimuksia ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksia todella voidaan käyttää yhdessä ja jopa samanaikaisesti tehtynä. Määrämuotoisia sopimuksia kun kumpikaan näistä ei ole, esiintyy kumpaakin sopimusta varmasti monenkirjavissa muotoiluissa. Sopimusten yhteiskäytölle olisi kuitenkin syytä olla selkeät perusteet, jottei sopimusten luonnetta tarvitsisi lähteä oikeusteitse selvittämään.

Mikäli sekä kilpailukieltosopimukselle että koulutuksen takaisinmaksusopimukselle löytyisi riittävät perusteet, tulee ennen sopimusten yhteiskäyttöä vielä ottaa huomioon, ettei niiden yhteiskäytöstä aiheudu kohtuuttomia sitoumuksia työntekijälle. Toisaalta yrityksen näkökulmasta näiden sopimusten yhteiskäytöstä ei aiheudu sen suurempaa riskiä kuin niiden käyttämisestä erikseen. Eritoten kilpailukieltosopimuksia tehdään runsain määrin ja kirjavin syin –

myös lähtökohtaisesti pätemättömin perustein. Työnantaja voi käytännössä solmia sekä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen että kilpailukieltosopimuksen saman työntekijän kanssa, vaikka saman koulutuksen perusteella, ja työsuhteen päättyessä lähettää tälle laskut molemmista sopimuksista aiheutuvan vahingon seurauksena. Tällöin jää työntekijän harkittavaksi, suostuuko tämä kyseenalaistamatta maksamaan laskut vai nostaako kanteen. Tavanomaista on, ettei työntekijä uskalla rikkoa kilpailukielttoa taloudellisten seuraamusten pelossa, vaan etsii mieluummin työpaikkaa toiselta toimialalta.¹⁶⁶

4.4.3 Vertailu

Kilpailukieltosopimusten tekeminen on lisääntynyt rajusti, ja niitä tehdään nykyään runsain määrin.¹⁶⁷ Koulutuksen takaisinmaksusopimusten käytöstä puolestaan ei ole tehty vastaavaa laista tutkimusta. Voitaneen olettaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tehtävän määrällisesti vähemmän, sillä koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voi tehdä ainoastaan koulutuksen perusteella, kun taas kilpailukieltosopimusten tekemiselle on muitakin erityisen painavia syitä. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käytännön merkitys työelämässä lienee toistaiseksi kilpailukieltosopimuksia vähäisempi. Luonteeltaan varallisuusosoikeudellisen koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käyttö on kuitenkin kilpailukieltosopimukseen verrattuna joustavampaa. Yrityssuunnittelun näkökulmasta tärkeää olisi, että sopimusta valittaessa tiedostettaisiin sen riskit ja mahdollisuudet. Sama yritys voi käyttää sekä kilpailukieltosopimuksia että koulutuksen takaisinmaksusopimuksia, mutta tärkeää on ymmärtää, milloin mikäkin sopimus on yritykselle edullinen ja kulloisiinkin tarpeisiin parhaiten soveltuva.

Kilpailukieltosopimuksen tavoitteena voi olla työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen sen jälkeen, kun työsuhde on päättynyt.¹⁶⁸ Tähän tarkoitukseen koulutuksen takaisinmaksusopimus on selkeästi joustavampi ja yritysoikeussuunnittelullisesta näkökulmasta riskittömämpi vaihtoehto kuin verrokkinsa. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen edellytykset eivät ensinnäkään ole yhtä tiukat kuin kilpailukieltosopimuksen edellytykset ovat. On jopa kyseenalaista, voidaanko pelkästään erityiskoulutuksen perusteella solmia kilpailukieltosopimuksia. Koulutuksen takaisinmaksusopimusten suosimista tällaisissa tilanteissa puoltaa myös se, että niille ei ole säännöksiin asetettu kestoaikaa tai korvaussumman suuruutta. Koulutuksen ta-

¹⁶⁶ LA 90/2017 vp, s. 2.

¹⁶⁷ Huhtamäki 2014, s. 40. Koskinen 2017. Akava 2017.

¹⁶⁸ Koskinen ym. 2008, s. 464.

kaisinmaksusopimus voidaan tehdä myös tilanteessa, jossa kilpailunrajoitustarvetta ei perustellusti ole, pelkästään koulutusinvestoinnin turvaamisen perusteella. Koulutuksen takaisinmaksusopimus voidaan perustellusti tehdä myös suorittavaa työtä tekevälle: se ei katso työntekijän organisatorista asemaa toisin kuin kilpailukieltosopimus.

Voitaneen ajatella, että mitä suuremmat kustannukset koulutuksesta työnantajalle aiheutuivat, sitä todennäköisemmin kannattaa suosia koulutuksen takaisinmaksusopimusta kilpailukieltosopimuksen sijaan, sillä sitä varmemmin se on pätevä peruste koulutuksen takaisinmaksusopimuksen solmimiselle. Toisaalta mikäli kilpailunrajoitustarve löytyy ja muitakin kilpailukieltosopimusta tukevia edellytyksiä on olemassa, voidaan kustannusmäärältään ja laajuudeltaan pienempää ja tavanomaisempaakin koulutusta käyttää yhtenä perusteena kilpailukieltosopimuksen solmimiselle.

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käyttöä kilpailukieltosopimuksen sijaan joko tai -tilanteessa saattaa puoltaa tilanne, jossa työntekijän kanssa on jo solmittu salassapitosopimus. Tällöin vältytään tilanteelta, jossa kilpailukieltosopimuksen tekeminen katsotaan olemassa olevan salassapitosopimuksen vuoksi tarpeettomaksi, kuten tapauksessa KKO 2014:50, jonka perusteluista käy ilmi, että salassapitosopimus voi olla jopa kilpailukieltosopimuksen perusteita heikentävä elementti. Perusteluissa huomioitiin, että työnantajan ja työntekijän välillä oli solmittu erillinen salassapitosopimus koskien suojattavia tietoja. Myöhemmin samojen tietojen perusteella työntekijälle oli tehty kilpailukieltosopimus, joka katsottiin tarpeettomaksi, sillä liikesalaisuuksien katsottiin olevan jo riittävän suojatut aiemmin tehdyn salassapitosopimuksen myötä.

Joskus työntekijä saattaa olla niin haluttua työvoimaa, että uusi työnantaja on valmis maksamaan kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuvat kulut työntekijän vaihtaessa työpaikkaa. Sama pätee myös koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta aiheutuvaan taloudelliseen sidonnaisuuteen. Erona näiden välillä on, että kilpailukieltosopimus on niin kutsuttu negatiivinen toimintavelvoite eli siinä sovitaan, ettei työntekijä mene kilpailijalle. Sopimussakko on kilpailukieltosopimuksessa ainoastaan tehosteena. Työntekijä siis tekee sopimusrikkomuksen harjoittaessaan kilpailevaa toimintaa kilpailukieltosopimuksen voimassa ollessa, vaikka tämä (tai uusi työnantaja) maksaisikin sopimussakon. Voidaan pohtia, vaikuttaako tällainen sopimuksen rikkominen työntekijän henkilökohtaiseen goodwill-arvoon työmarkkinoilla. Hyvän tavan ja yleisten sosiaalisten normien mukaan sopimukset tulee pitää, ja sopimuksen rikkojaa

paheksutaan.¹⁶⁹ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sopimussakon maksaminen on tapa täyttää sopimuksen velvollisuudet; toisena tapana on työskennellä sopimuksessa määrätyn keston loppuun. Käytännössä uudelle työnantajalle sen puoleen kuin siirtyvälle työntekijälle kukaan tuskin on merkitystä sillä, kumman sopimuksen perusteella summa maksetaan.

Lienee tavanomaisempaa, että koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutunut työntekijä lähtee toiselle työnantajalle kuin kilpailukieltosopimukseen sitoutunut työntekijä, koska taloudelliset seuraamukset työntekijälle (tai niistä vastaavalle uudelle työnantajalle) ovat usein jälkimmäisissä mittavammat. Ottaen huomioon, että kilpailukieltosopimuksia tulisi tehdä vain henkilöille, joiden työskentelystä kilpailijalla aiheutuisi yritykselle todellista haittaa, tehdään päteviä kilpailukieltosopimuksia yleensä palkkaukseltaan paremmassa asemassa oleville työntekijöille. Kun kilpailukieltosopimuksen sopimussakon enimmäismäärä on laissa asetettu nimenomaan työntekijän palkkaan nähden, muodostuu sopimussakosta herkästi merkittävän suuri. Lisäksi koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutunut työntekijä on käymänsä ominaisuuksiltaan tavanomaisuudesta poikkeavan ja kustannuksiltaan mittavan koulutuksen vuoksi halutumpaa työvoimaa, kun taas kilpailukieltosopimuksien tekemiseen ei vaadita vastaavanlaista työntekijälle tarjottua koulutusta, vaan näitä voidaan tehdä muistakin syistä.

Kilpailukieltosopimusten kohdalla olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, ettei sopimuksesta tule liian laveaa. Tällöin se saattaa toimia itseään vastaan, kun se laajuutensa vuoksi herkemmin katsotaan mitättömäksi. Kilpailukieltosopimus olisikin hyvä tarkistaa työsuhteen päättymishetkellä koskemaan vain merkittävien liikesalaisuuksien hyödyntämistä ja pelkästään niillä alueilla, joissa työnantajalla on toimintaa ja näin ollen kilpailu on todellista.¹⁷⁰ Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta tällaisia asioita ei tarvitse miettiä, sillä sen aktivoitumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, meneekö työntekijä työsuhteen päättyessä kilpailevalle yritykselle töihin. Tämä selviää myös Rovaniemen hovioikeuden ratkaisusta 4.10.2017:

Tapauksessa oli kyse siitä, onko kyseessä ollut kilpailukieltosopimus vai koulutuksen takaisinmaksusopimus. Hovioikeus toteaa perusteluissaan, että ollakseen koulutuksen takaisinmaksusopimus olisi sopimus perustellusti tullut solmia si-

¹⁶⁹ Ks. tarkemmin ei-oikeudellisista sanktioista sopimuksen täyttämiseksi: Saarnilehto 2009, s. 6.

¹⁷⁰ Huhtamäki 2010, s. 178–179. Ks. myös viite, jossa Huhtamäki suosittelee jopa tekemään listan sellaisista yrityksistä, joissa työskentely on kilpailunrajoitusehdon voimassa ollessa kiellettyä.

ten, että A:lle olisi syntynyt maksuvelvollisuus Yhtiölle kaikissa tilanteissa eikä ainoastaan silloin, jos A siirtyisi kilpailijan palvelukseen.

Kyseisen tuomioistuinlauselman mukaan "Ehdon soveltaminen vain, jos A aloittaa kilpailijan palveluksessa viittaa vahvasti siihen, että Yhtiön tarkoituksena on ollut, ettei kilpailija saa perusteetonta etua Yhtiön kustannuksella." Yhtenä erottavana tekijänä kilpailukieltosopimuksen ja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen välillä voidaan nähdä vaatimus siirtymisestä nimenomaan kilpailijalle työsuhteen päätyttyä. Koulutukseen perustuvassa kilpailukieltosopimuksessa halutaan estää työnantajan panostuksen työntekijän koulutuskustannuksiin joutuvan nimenomaan kilpailijan käyttöön. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen funktio on puolestaan toimia korvausmekanismina, jolloin sen kannalta ei ole olennaista kenelle työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen menee töihin, vaan se, ettei rahallinen panostus koulutuskustannuksiin valu hukkaan. Mikäli työntekijä lähtee ennen kuin työnantaja on ehtinyt saada täyttä hyötyä koulutuksesta, jonka kustannuksiin työnantaja on osallistunut, voi työnantaja koulutuksen takaisinmaksusopimuksen avulla saamistaan korvausrahoista rahoittaa esimerkiksi jonkin toisen työntekijän kouluttautumista.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena voi olla liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitäminen. Työnantajalla saattaa olla perusteltu tarve estää esimerkiksi yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen tai yritysverkostojen kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijan tietoon. Jos työnantaja on kuitenkin saanut vaikkapa patentilla suojan tekniselle ratkaisulleen, ei tarvetta liike- ja ammattisalaisuuksiin perustuvalle kilpailukieltosopimukselle enää ole.¹⁷¹

Vireillä oleva lakialoite työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta (LA 90/2017 vp.) tähtää työnantajan velvollisuuteen kompensoida työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvaa ansionmenetystä. Lakialoitteen tarkoituksena on vähentää tarpeettomien, ikään kuin varmuuden vuoksi tehtyjen kilpailukieltosopimusten käyttöä, ja lyhentää kilpailukieltosopimusten kestoa työmarkkinoilla. Taustalla on kilpailukieltosopimusten yleistymisen miltei työsuhteen vakioehdon tavoin käytettyinä vakiosopimuksina.¹⁷² Mikäli kilpailukieltosopimuksen käyttöä pää-

¹⁷¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 465. Voitaneen myös kyseenalaistaa, mihin tarkoitukseen kilpailukieltosopimuksia todella tarvitaan, sillä salassapitosopimukset ovat sinällään jo riittäviä työnantajan edun turvaajia.

¹⁷² LA 90/2017 vp, s. 1–5.

dytään rajaamaan lainsäädännöllä saattaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksien käyttö lisääntyä.

5 LOPUKSI

5.1 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonne

Koulutuksen takaisinmaksusopimuksella on yritysoikeussuunnittelussa kaksi funktiota: se toimii korvausmekanismina sekä osaamisen sitouttamisen välineenä. Työntekijät vaihtavat entistä herkemmin työpaikkaa, ja osaavien työntekijöiden työsuhteen päättymisen on työnantajalle usein kriisitilanne.¹⁷³ Osaamispääoman suojaamisstrategiat voivat vaihdella yrityksittäin, mutta selvää on, että tarve työntekijöiden sitouttamiselle kasvaa jatkossa entisestään muun muassa kansainvälistymisen vuoksi¹⁷⁴. Pula osaajista voi toimia esteenä tai hidasteena liiketoiminnan kasvulle etenkin aloilla, joilla tietopääoma on ratkaiseva kilpailutekijä. Näin ollen olisi tärkeää, että kun osaava työntekijä saadaan yritykseen, hänet saataisiin myös sitoutumaan työhönsä. Osaavan henkilön lähtemiseen varautuminen ja sen ehkäiseminen ovat osa osaamiseen liittyvää riskienhallintaa¹⁷⁵. Sopimusten avulla tätä riskiä voidaan pyrkiä hallitsemaan juridiikan keinoin. Koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitoutuneella työntekijällä on korkeampi kynnys irtisanoa työ sopimus kuin ennen sopimuksen tekemistä, sillä irtisanoutumisesta koituu tälle myös taloudellista haittaa koulutuskustannusten takaisinmaksun muodossa.

Työnantaja voi hankkia tarvittavaa osaamista paitsi rekrytoimalla uusia työntekijöitä myös kouluttamalla jo palkattuja työntekijöitään (vastapalkattuja tai jo pidempään talossa olleita). Liike-elämän kannalta on olennaisen tärkeää, että panostaessaan työntekijän laajamittaiseen ja tavanomaisesta poikkeavaan koulutukseen on yrityksellä mahdollisuus sitouttaa työntekijän osaaminen myös sopimusteitse. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen ensisijaisena hyötynä yritykselle on työntekijän sitouttamisen sijaan kuitenkin tae siitä, että mikäli tämä lähtee ja vie osaamisen mennessään, ei yrityksen rahallinen panostus tämän kouluttamiseen jää vaille vastinetta. Näin ollen koulutuksen takaisinmaksusopimus on luonteeltaan ennen muuta korvausmekanismi, jolla tasataan riskiä työnantajan ja työntekijän välillä siitä, kuka saa koulutuskustannuksista aiheutuvan osaamisen tuoman hyödyn ja kenelle lankeavat koulutuskustannukset.

¹⁷³ Vapaavuori 2016, s. 16.

¹⁷⁴ Osaamista on pyritty suojaamaan muun muassa pitämällä olennainen osaaminen ja tieto vain muutamien avainhenkilöiden ulottuvilla tai pitämällä huolta siitä, että tieto ja osaaminen on mahdollisimman monella työntekijällä (esim. työkierron avulla). Tekes 2006, s. 27.

¹⁷⁵ Viitala 2008, s. 208–209.

Koulutuksen takaisinmaksusopimus ei rajoita perustuslaissa turvattua työntekijän oikeutta elinkeinonvapauteen, kuten verrokkinsa kilpailukieltosopimus ja palvelussitoumus. Tämä johtuu siitä, ettei koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovita työnteosta, vaan varallisuusosoikeuksista, siitä kenen vastuulla ovat työntekijän kouluttamiseen laitettut kustannukset, kun työntekijä päättää työsuhteen. Työntekijä ei työsuhteen päättäessään riko koulutuksen takaisinmaksusopimusta, vaan hän voi täyttää sopimuksen joko työskentelemällä koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovitun määräajan loppuun tai maksamalla sovitun korvaussumman (tai sen puuttuessa vahingonkorvauksen).

5.2 Koulutuksen takaisinmaksusopimus ja kilpailukieltosopimus yritysoikeussuunnittelun välineinä

Vaikka sekä koulutuksen takaisinmaksusopimus että kilpailukieltosopimus tehdään työntekijän ja työnantajan välillä ja molempia sopimuksia käytetään työntekijän sitouttamiseen, ovat sopimukset luonteeltaan hyvin erilaiset. Keskeisin ero sopimusten välillä on se, että koulutuksen takaisinmaksusopimus on luonteeltaan varallisuusosoikeudellinen sopimus, kun taas kilpailukieltosopimusta säädellään työsuhtesopimuslailla (2001/55), ja näin ollen se on työoikeudellinen sopimus. Erottavana tekijänä voidaan nähdä näiden sopimusten välillä myös se, että koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vastineena on työntekijälle tavanomaisesta poikkeava koulutus ja siitä saatava osaaminen, joka nostaa työntekijän arvoa työmarkkinoilla. Kilpailukieltosopimus puolestaan on kategorisesti yleisemmin työsuhteen syntymisen edellytys ja pääosin, ellei jopa ainoastaan, työnantajan intressissä. Nähtävissä on siis aste-ero siinä, kuinka vapaaehtoisia sopimuksia koulutuksen takaisinmaksusopimus ja kilpailukieltosopimus todellisuudessa ovat.

Yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta on oleellista ymmärtää, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä on todellinen tarve kilpailun rajoittamiselle. Lisäksi kilpailukieltosopimuksia ei lähtökohtaisesti voida tehdä suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kanssa, vaan työntekijän on oltava organisaatiossa sellaisella tasolla, että tämän hallussa on kilpailullisesti tärkeää tietotaitoa tai teknistä osaamista. Molemmat sopimukset voidaan tehdä laajamittaisen koulutuksen perusteella, mutta ollakseen pätevä peruste kilpailukiellolle erityiskoulutuksen olisi liityttävä työnantajan kilpailukykyyn kilpaileviin yrityksiin verrattaessa. Koulu-

tuksen takaisinmaksusopimukset ovat siinä mielessä kilpailukieltosopimuksia joustavampia, että niitä voidaan tehdä riippumatta työntekijän organisatorisesta asemasta tai koulutuksen merkityksestä yrityksen kilpailukykyyn.

Erityiskoulutuksen, jonka perusteella kilpailukieltosopimus voidaan tehdä, edellytykset eivät täyty kovin helposti. Lisäksi kilpailukieltosopimukselle on määritelty laissa tarkat kestopajat ja sopimussakolle enimmäismäärät. Koulutuksen takaisinmaksusopimus puolestaan on tältäkin osin kilpailukieltosopimusta joustavampi, sillä sille ei ole olemassa sääntelyä. Sääntelymättömyys tekee koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käytöstä myös hankalampaa, kun se tekemiselle ei ole yhtä selkeitä reunaehtoja lainsäädännössä. Kuitenkin heikomman osapuolen suoja on huomioitava myös koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tehtäessä, sillä ovathan työntekijä ja työnantaja aina lähtökohtaisesti eri asemassa sopimusosapuolina. Tämän vuoksi koulutuksen takaisinmaksusopimuksen keston olisi oltava suhteessa koulutuksen kustannuksiin. Ei ole mitään estettä sille, etteikö saman työntekijän kanssa voitaisi solmia sekä koulutuksen takaisinmaksusopimus että kilpailukieltosopimus, kunhan molempien solmimiselle on edellytykset olemassa.

Yritysoikeussuunnittelullisesti koulutuksen takaisinmaksusopimukset voidaan nähdä kilpailukieltosopimuksia joustavampina sopimuksina ja näitä kannattaisi suosia tilanteissa, joissa halutaan varmistua siitä, että työntekijän koulutuksen maksava työnantaja myös hyötyy sijoituksestaan. Kilpailukieltosopimuksille puolestaan on tarvetta kilpailua rajoittavina sopimuksina, joita ei kannata lähteä tekemään pelkästään työntekijän koulutuksen perusteella. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen etuna on se, että kuten sen luonteeseen korvausmekanismina kuuluu, saa työnantaja kompensatiota työntekijän kouluttamiseen sijoittamistaan rahoista siirtyi työntekijä sitten kilpailevalle yritykselle tai ei. Näillä korvausrahoilla voi työnantaja halutessaan esimerkiksi kouluttaa vastaavaa osaamista toiselle työntekijälle ja näin varautua osaavan henkilön lähtemiseen.

Yritysoikeussuunnittelussa olisi opittava näkemään mahdollisuudet koulutuksen takaisinmaksusopimusten tekemiselle silloin, kun se on perusteltua, sillä koulutuksen takaisinmaksusopimukset ovat mainio keino koulutukseen panostettujen kustannusten turvaamiseen sekä työntekijän sitouttamiseen. Toisaalta olisi vältettävä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tekemistä tilanteissa, joissa riski negatiivisista seurauksista, kuten oikeusriidasta tai työnantajainmaineen kärsimisestä, on sopimuksesta saatavaa hyötyä suurempi. Tämän vuoksi on yritysoi-

keussuunnittelun näkökulmasta olennaista ymmärtää koulutuksen takaisinmaksusopimuksen luonne varallisuus oikeudellisena sopimuksena sekä koulutuksen takaisinmaksusopimuksen edellytykset: perusteena ominaisuuksiltaan (kesto, laajuus) tavanomaisesta poikkeava, työnantajan kustantama sekä kustannuksiltaan merkittävä koulutus.

Koska kilpailu etenkin parhaista työntekijöistä on kovaa, on työnantajamielikuvilla merkitystä menestyksellisen liiketoiminnan luomisessa. Yritysoikeussuunnittelussa on otettava huomioon mahdollinen työnantajamaineen kärsiminen, mikäli koulutuksen takaisinmaksusopimuksen vuoksi joudutaan oikeusriitoihin. Oikeusriitojen ehkäiseminen on yritysoikeussuunnittelun näkökulmasta myös siksi tärkeää, että niihin kulutetut resurssit ovat pois tuottavasta työstä. Mikäli riitaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta kuitenkin syntyy, olisi se pyrittävä ratkaisemaan pikimmiten ilman tuomioistuinta.

Työnantajamaineelle saattaa olla haitallista pelkkä perusteettomien koulutuksen takaisinmaksusopimusten tekeminen, vaikkei varsinaista oikeusriitaa myöhemmin syntyisikään. Tapa työsuhteen päätteeksi lähetetyistä koulutuskustannuksista johtuvista laskuista päättyy herkästi varsinkin saman alan työntekijöiden tietoon ja heikentää mielikuvaa työnantajasta. Huomioitakoon, että koulutuksen takaisinmaksusopimukset itsessään eivät suinkaan ole työntekijälle lähtökohtaisesti epämieluisia sopimuksia, sillä tuovathan ne mukanaan tavallisesta poikkeavan koulutuksen. Oikein käytettynä (ja kommunikoituna) ne toimivat essentiaalisena osana työnantajan tarjoamaa koulutusmahdollisuutta.

Koulutuksen takaisinmaksusopimusta ei ole suotavaa tehdä vakioehdon tavoin kaikissa työsuopimuksissa, kuten kilpailukieltosopimuksia on tehty. Tämä on selvästi vastoin koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tarkoitusta ja haittaa vääjäämättä ennemmin tai myöhemmin yrityksen mainetta työnantajana. Mikäli yrityksessä on huomattu tarve koulutuksen takaisinmaksusopimusten puitesopimukselle, ei tällaisen tekemiselle ole estettä. Kuitenkin jokaisen työntekijän kohdalla tulee erikseen miettiä, täytyvätkö koulutuksen takaisinmaksusopimuksen edellytykset.

5.3 Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tulevaisuus

Ilman mahdollisuutta koulutuskustannusten turvaamiselle ja osaamisen sitouttamiselle sopimusteitse mittavat koulutuspanostukset saattaisivat jäädä tekemättä. Tällöin kilpailu osaavista työntekijöistä kiristyisi entisestään ja toisaalta yritysten sisäinen kouluttaminen saattaisi vähentyä radikaalisti. Työntekijöille tästä olisi haittaa, kun uralla etenemiseen vaadittavat rahalliset panostukset täytyisi kustantaa itse. Tämän päivän nopeasti muuttuvassa maailmassa ei voida olettaa, että työntekijät saavat kaiken tarvittavan koulutuksen usein työuran alussa suoritettussa tutkinnossa, vaan tarve jatkuvalle kouluttautumiselle on kasvava. Kun osaamispääoma on yrityksille se tärkein resurssi, on varmaa että tarve koulutuksen takaisinmaksusopimuksille on olemassa jatkossakin.

Etenkin jos kilpailukieltosopimusta koskevaa sääntelyä muiden pohjoismaiden tapaan kiristetään, saattaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen käyttö yleistyä. Esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa on säädetty työnantajalle korvausvelvollisuus kilpailukiellon ajalle.¹⁷⁶ Kilpailukieltosopimus ei kuitenkaan ole koulutuksen takaisinmaksusopimuksen substituutti. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksia voidaan tehdä vain ominaisuuksiltaan poikkeavan koulutuksen perusteella, kun taas kilpailukieltosopimuksien solmimiselle on muitakin syitä. Tilanteissa, joissa on aikaisemmin koulutuksen perusteella tehty kilpailukieltosopimus, saatetaan työntekijän sitouttamisen keinona alkaa tehdä koulutuksen takaisinmaksusopimuksia, jolloin vältetään työnantajan korvausvelvollisuudelta.

Periaatteessa perusteettomia ja laveita kaikille tehtäviä ehtoja mahdollisen koulutuksen takaisinmaksusta voidaan tehdä.¹⁷⁷ Tämä on kuitenkin vastoin koulutuksen takaisinmaksusopimuksen tarkoitusta. Mikäli tietyissä tehtävissä toimiminen edellyttää tietynlaista koulutusta, katsotaan tämä koulutus alalle ja työtehtävälle tavanomaisena, eikä se näin ollen voisi olla

¹⁷⁶ Norja LOV-1918-05-31-4. Tanska LOV nr. 68 af 21/01/2005. Pääosin säännösten sisältö on kuitenkin edelleen eri Pohjoisessa samansisältöinen. Ks. tarkemmin yleissäännöksestä Pohjoismaissa: Huhtamäki 2014, s. 75–78. Vrt. Kalifornia, jossa kilpailukieltosopimukset on kokonaan kielletty. California Business and Professions Code section 16600.

¹⁷⁷ Tapauksessa Rovaniemen HO 4.10.2017 koulutuksen takaisinmaksusopimuksessa sovittiin suhteellisen laveasti kustannusten takaisinmaksamisesta kaikissa irtisanoutumista edeltävien 24 kuukauden aikana järjestetyistä yli neljän tunnin koulutuksista, jotka tähtäävät esimiestöihin ammattitutkintoon (LKV) tai yhtiön omaan ammattitutkintoon. Vaikuttaisi siltä, että sopimuksen tekovaiheessa ei vielä oltu tiedetty, osallistuisiko työntekijä kyseisiin koulutuksiin ja tämä takaisinmaksuehto tehtiin ikään kuin varmuuden vuoksi.

koulutuksen takaisinmaksusopimuksen perusteena. Koska koulutuksen takaisinmaksusopimuksen pätemättömyys on moitteenvaarainen, tulisi työntekijän pätemättömän koulutuksen takaisinmaksusopimukseen sitouduttuaan nostaa kanne entistä työnantajaansa vastaan mikäli tämä vaatisi työntekijää maksamaan koulutuskustannukset sovitusti. Yritysnäkökulmasta koulutuksen takaisinmaksusopimusten yleistyminen vähentäisi riskiä työnantajanmaineen heikkenemisestä perusteettomien koulutuksen takaisinmaksusopimusten vuoksi.

Nykyinen epäselvä oikeudentila, jossa koulutuksen takaisinmaksusopimuksia tiettävästi tehdään, ei ole ihanteellinen lähtökohta niiden tekemiselle. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksista ei ole vallalla edes yhtenäistä käsitystä siitä, ovatko ne määräaikaista työsopimuksia vai varallisuus oikeudellisia sopimuksia. Niitä tehdään niin työsopimuksen osana, niiden liitteinä kuin itsenäisinä sopimuksinakin. Tyhjentävää listausta tapauksista, joissa koulutuksen takaisinmaksusopimusten tekemiselle on edellytykset olemassa, ei ole järkevää lähteä tekemään. Sen sijaan lakiin olisi hyvä kirjoittaa koulutuksen takaisinmaksusopimuksen edellytykset ja näin määrittää minkälaisesta sopimuksesta on kyse.

Vääjäämättä jo se, millä lailla koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta säädettäisiin, paljastaisi myös sopimuksen oikeudellisen luonteen. Työsopimuslailla säädettäessä koulutuksen takaisinmaksusopimuksesta tehtäisiin, vastoin tutkielman näkökulmaa, työsopimus.¹⁷⁸ Puhutaan varallisuus oikeudellisena sopimuksena koulutuksen takaisinmaksusopimus toimisi selkeimmin ainoastaan korvausmekanismina yksityisten osapuolten välillä. Nykyisessä epäselvässä oikeudentilassa on tarkoituksenmukaista suosia heikompa osapuolta, tässä tapauksessa työntekijää. Nykyisellään on mahdotonta nähdä, että koulutuksen takaisinmaksusopimusta tulkittaisiin työntekijästä johtumattomissa poikkeustilanteissa tiukemmin kuin palvelussitoumusta. Yritysnäkökulmasta vaikuttaa kohtuuttomalta, että työnantaja joutuu kantamaan riskin työntekijän sairastumisesta tai muusta vastaavasta poikkeustilanteesta, vaikka kyseessä on varallisuus oikeudellinen sopimus. Tutkielman perusteella koulutuksen takaisinmaksusopimus tulisikin määritellä varallisuus oikeudelliseksi sopimukseksi ja näin ollen riski työntekijän työkykyyn liittyvistä työsuhteen päättämistilanteista jäisi työntekijälle.

Juridisen sitovuuden sijaan sopimuksen onnistuminen mitataan siinä, miten hyvin se palvelee osapuolten tavoitteita. Koulutuksen takaisinmaksusopimuksen osalta työnantajan primäärise-

¹⁷⁸ Työsopimuslain (55/2001) 1:1 §:ssä määritellään työsopimuslakia sovellettavan sellaiseen sopimukseen, jossa sovitaan työntekijän tekemän työn vastiketta vastaan ja työnantajan lukuun.

nä tavoitteena on turvata hyöty, joka työntekijän kouluttamiseen uhratuista varoista saadaan ja työntekijän tavoitteena on saada sopimuksen myötä tavanomaisesta poikkeavaa koulutusta. Mikäli nämä tavoitteet täyttyvät, voidaan koulutuksen takaisinmaksusopimuksen katsoa onnistuneen. Koulutuksen takaisinmaksusopimus tulisi nähdä yritysoikeussuunnittelussa välineenä varojen turvaamiselle ja osaamisen kartuttamiselle organisaatiossa.